

جامعة ميدأوشن
كلية الإدارة
ماجستير إدارة اعمال



أثر التكنولوجيا الحديثة على
تحسين الأداء الإداري دراسه ميدانية
على الشركات الخاصة بمدينة
الرياض

إعداد الطالب/ نوف العتيبي

المشرف الثاني/ المشرف الرئيسي/
د.فايز جراد د. الفیصل عبد الحمید
العام الدراسي:
2026 – 1448
الرقم الجامعي
253003042

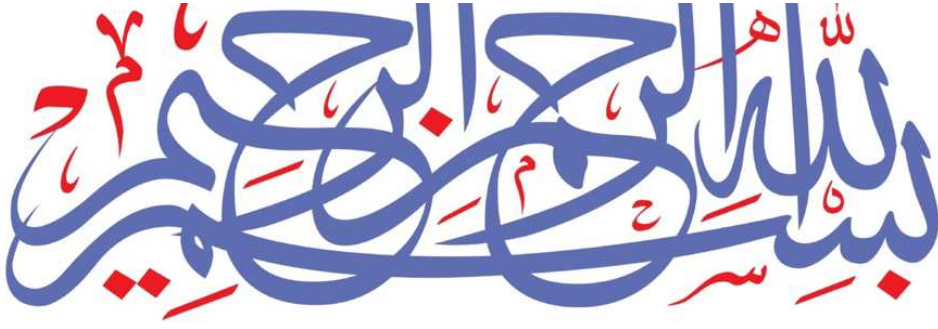
□

□

إهداء



إلى
إخو
أد
أ



نحمد الله عز وجل الذي وفقنا في إتمام هذا البحث العلمي،
والذي ألهمنا الصحة والعافية والعزيمة.
فالحمد لله حمداً كثيراً

نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلي الأستاذ الدكتور /

د. الفيصّل عبد الحميد محمد حسن

على كل ما قدمه لنا من توجيهات ومعلومات قيمة ساهمت في إثراء
موضوع دراستنا في جوانبها المختلفة.

ولا يفوتني أن أشكر زملائي وأصدقائي الأعزاء، الذين كانوا لي عوناً
وسنداً في كل مراحل البحث. أشكرهم على تبادل الأفكار، والنقاشات
البناءة، والدعم المعنوي.

وأخيراً، أخص بالشكر جامعة ميدأوشن، وكل من ساهم في تقديم المساعدة
والتسهيلات اللازمة لإتمام هذا البحث.

□

المستخلص

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على أثر التكنولوجيا الحديثة بأبعادها (الأجهزة
والمعدات التقنية، والبرمجيات، وشبكات الاتصال، والموارد البشرية التقنية) على تحسين الأداء
الإداري في الشركات الخاصة بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية. ولتحقيق أهداف
الدراسة، اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم تصميم استبانة مكونة من (26) فقرة
موزعة على أبعاد المتغيرين، وزعت على عينة عشوائية طبقية بلغ حجمها (384) مفردة من العاملين
في الشركات الخاصة بمدينة الرياض، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية
للعلم الاجتماع (SPSS).

وقد توصلت الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع من توظيف التكنولوجيا الحديثة في الشركات
الخاصة بمدينة الرياض بمتوسط حسابي بلغ (4.05)، ومستوى مرتفع من الأداء الإداري بمتوسط
حسابي بلغ (4.06). كما أظهرت النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)
للتكنولوجيا الحديثة بأبعادها الأربعة على تحسين الأداء الإداري، حيث فسّرت هذه الأبعاد ما
نسبته (72.8%) من التباين في المتغير التابع، وجاء بُعد “البرمجيات” في المرتبة الأولى من حيث
التأثير. كما كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تُعزى
لمتغيرات العمر والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والمسمى الوظيفي، مع عدم وجود فروق تُعزى لمتغير
النوع. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز الاستثمار في التكنولوجيا الحديثة بمختلف أبعادها،
وتطوير الكوادر البشرية التقنية، وبناء ثقافة تنظيمية داعمة للتحويل الرقمي في الشركات الخاصة
بمدينة الرياض.

الكلمات المفتاحية: التكنولوجيا الحديثة، الأداء الإداري، الشركات الخاصة، مدينة
الرياض، التحويل الرقمي، البرمجيات، شبكات الاتصال.

□

قائمة المحتويات

- د شكر وتقدير
ه المستخلص
و قائمة المحتويات
ط قائمة الجداول
- 1 - الفصل الأول: الإطار العام للدراسة -
1.1 1 - مقدمة: -
2.1 2 - مشكلة الدراسة -
3.1 4 - أهمية الدراسة -
4.1 5 - أهداف الدراسة -
5.1 5 - أسئلة الدراسة -
6.1 6 - فروض الدراسة -
7.1 7 - الدراسات السابقة -
8.1 14 - الفجوة البحثية -
9.1 15 - المنطلقات النظرية للدراسة -
10.1 19 - منهجية الدراسة -
11.1 20 - مجتمع وعينة الدراسة -
12.1 20 - مصادر جمع البيانات -
13.1 21 - أداة الدراسة -
14.1 22 - الأساليب الإحصائية المستخدمة -
15.1 22 - حدود الدراسة -
23 - الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة -
23 - المبحث الأول: التكنولوجيا الحديثة -
1.1.2 23 - تمهيد -
2.1.2 23 - أولاً: مفهوم التكنولوجيا الحديثة -
3.1.2 25 - ثانياً: أهمية التكنولوجيا الحديثة -
4.1.2 26 - ثالثاً: أهداف التكنولوجيا الحديثة -
5.1.2 28 - رابعاً: أبعاد التكنولوجيا الحديثة -
30 - باري

إهداء

مكتبة
الوقت

- رابعاً: أبعاد التكنولوجيا الحديثة -
6.2.2 35 - خامساً: العوامل المؤثرة في الأداء الإداري -
7.2.2 35 - سادساً: مداخل تحسين الأداء الإداري -
8.2.2 36 - سابعاً: العلاقة بين التكنولوجيا الحديثة والأداء الإداري -
37 - الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها -
1.3 37 - تمهيد -
2.3 37 - أولاً: منهج الدراسة -
3.3 37 - ثانياً: مجتمع الدراسة -
4.3 38 - ثالثاً: عينة الدراسة -
5.3 38 - رابعاً: أداة الدراسة -
6.3 40 - خامساً: صدق أداة الدراسة -
7.3 42 - سادساً: ثبات أداة الدراسة -
8.3 43 - سابعاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة -

- 45 - [الفصل الرابع: تحليل البيانات ومناقشة النتائج](#)
- 1.4 45 - [تمهيد](#)
- 2.4 45 - [أولاً: تحليل البيانات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة](#)
- 3.4 47 - [ثانياً: التحليل الوصفي لاستجابات أفراد عينة الدراسة](#)
- 4.4 51 - [ثالثاً: اختبار فرضيات الدراسة](#)
- 59 - [الفصل الخامس: نتائج الدراسة وتوصياتها](#)
- 1.5 59 - [تمهيد](#)
- 2.5 59 - [أولاً: نتائج الدراسة](#)
- 3.5 62 - [ثانياً: توصيات الدراسة](#)
- 4.5 63 - [ثالثاً: الدراسات المقترحة](#)
- [Abstract](#) - 64 -
- 65 - [المراجع](#)
- 65 - [أولاً: المراجع العربية:](#)
- 66 - [ثانياً: المراجع الأجنبية](#)
- 68 - [الملاحق](#)

□

قائمة الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول
39	جدول (1): توزيع فقرات الاستبانة على أبعاد المتغير المستقل
39	جدول (2): مقياس ليكرت الخماسي المستخدم في الاستبانة
39	جدول (3): معيار الحكم على المتوسطات الحسابية
40	جدول (4): معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي إليه
42	جدول (5): مصفوفة الارتباط بين أبعاد التكنولوجيا الحديثة والأداء الإداري
43	جدول (6): معاملات الثبات لأبعاد الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ
45	جدول (7): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للنوع
45	جدول (8): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للعمر
46	جدول (9): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمؤهل العلمي
46	جدول (10): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لسنوات الخبرة
47	جدول (11): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمسمى الوظيفي
47	جدول (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد الأجهزة والمعدات التقنية
48	جدول (13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد البرمجيات
49	جدول (14): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد شبكات الاتصال
49	جدول (15): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد الموارد البشرية التقنية
50	جدول (16): الترتيب العام لأبعاد التكنولوجيا الحديثة
50	جدول (17): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المتغير التابع (الأداء الإداري)

- 52 جدول (18): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر أبعاد التكنولوجيا الحديثة على تحسين الأداء الإداري
- 53 جدول (19): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر الأجهزة والمعدات التقنية على تحسين الأداء الإداري
- 55 جدول (20): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر البرمجيات على تحسين الأداء الإداري
- 56 جدول (21): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر شبكات الاتصال على تحسين الأداء الإداري
- 57 جدول (22): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر الموارد البشرية التقنية على تحسين الأداء الإداري

□

2

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1 مقدمة:

يشهد العالم المعاصر ثورة تكنولوجية متسارعة أعادت تشكيل ملامح الحياة الاقتصادية والاجتماعية والإدارية، وفرضت على المنظمات على اختلاف أنواعها وأحجامها ضرورة مواكبة هذه التحولات المتلاحقة للحفاظ على مكانتها التنافسية وضمان استمراريتها في بيئة أعمال تتسم بالتغير المستمر وعدم اليقين. وقد أصبحت التكنولوجيا الحديثة اليوم أحد أبرز المحركات الرئيسية للتنمية والتطور في مختلف المجالات، إذ تسهم في إعادة هندسة العمليات الإدارية والإنتاجية بما يخدم أهداف المنظمات ويرفع من كفاءتها وفعاليتها، فضلاً عن دورها المحوري في تعزيز جودة الخدمات المقدمة للعملاء والمستفيدين (Thacharodi et al., 2024).

وفي ظل هذا التسارع التكنولوجي، برزت التكنولوجيا الحديثة بوصفها أداة استراتيجية لا غنى عنها في تطوير المنظمات وتحقيق أهدافها، حيث توفر منظومة متكاملة من الأجهزة والبرمجيات وشبكات الاتصال التي تيسر انسياب المعلومات وتسرع من عمليات اتخاذ القرار، مما يجعلها ركيزة أساسية للتحويل المؤسسي في العصر الرقمي. وتتنوع أبعاد التكنولوجيا الحديثة لتشمل الأجهزة والمعدات التقنية، والبرمجيات التطبيقية، وشبكات الاتصال، والموارد البشرية المؤهلة تقنياً، وهي أبعاد متكاملة تعمل معاً لتحقيق التوظيف الأمثل للتقنية في بيئة العمل (المعمري وآخرون، 2023).

ولم يقتصر دور التكنولوجيا الحديثة على تطوير الجوانب الفنية فحسب، بل امتد ليشمل تحويل نمط العمل الإداري ذاته من النمط التقليدي القائم على الإجراءات الورقية والاتصالات المباشرة إلى نمط رقمي متطور يعتمد على الأتمتة ونظم المعلومات المتكاملة. وقد أسهمت هذه التقنيات في تعزيز قدرة المنظمات على إدارة مواردها البشرية والمادية بكفاءة أعلى، وتخفيض التكاليف التشغيلية، وتحسين جودة المخرجات، إضافة إلى دعم عمليات التخطيط والرقابة والاتصال داخل المنظمة وخارجها (مسعود وجوادي، 2023).

ومن جهة أخرى، يُعدّ الأداء الإداري المראה التي تعكس مدى نجاح المنظمات في تحقيق أهدافها الاستراتيجية والتشغيلية، وهو المحصلة النهائية لتفاعل مختلف العناصر التنظيمية من موارد بشرية ومالية وتقنية. ويرتبط تحسين الأداء الإداري ارتباطاً وثيقاً بقدرة المنظمة على توظيف أساليب إدارية حديثة ومتطورة تسهم في رفع كفاءة العاملين وتعزيز إنتاجيتهم، ذلك أن الأداء الإداري المتميز يُعدّ أحد أهم مؤشرات صحة المنظمة وقدرتها على الاستمرار والنمو في ظل بيئة تنافسية متغيرة (المقطري والشميري، 2025).

ويتأثر الأداء الإداري بجملة من العوامل التنظيمية والبيئية، حيث أثبتت الأدبيات المعاصرة أن ممارسات الإدارة الحديثة كالإبداع الإداري والابتكار والإدارة الرقمية تشكل روافد رئيسية لتحسين مستويات الأداء ورفع جودته. كما أن تبني المنظمات لمنهجيات إدارية حديثة كاستراتيجية الكايزن للتحسين المستمر يسهم في تعزيز كفاءة العاملين وترسيخ ثقافة التميز المؤسسي، مما يُعكس إيجاباً على مخرجات العملية الإدارية بمختلف أبعادها (إبراهيم والبخاري، 2024).

وفي هذا السياق، تبرز العلاقة الوثيقة بين توظيف التكنولوجيا الحديثة وتحسين الأداء الإداري بوصفها علاقة تكاملية تبادلية، إذ توفر التكنولوجيا البنية التحتية اللازمة لتطوير الأداء، فيما يستفيد الأداء الإداري من الإمكانيات التي تتيحها هذه التقنيات في تسريع الإنجاز وتحسين جودته وتخفيض تكلفته. وقد باتت الشركات الخاصة على وجه الخصوص الأكثر حاجة لتوظيف التكنولوجيا الحديثة في عملياتها الإدارية، نظراً لطبيعة البيئة التنافسية التي تعمل فيها، وضرورة تحقيق أعلى مستويات الكفاءة والفاعلية لضمان بقائها ونموها (Abed & Abed, 2024).

وتُعدُّ مدينة الرياض عاصمة المملكة العربية السعودية أحد أبرز المراكز الاقتصادية والإدارية على المستويين الإقليمي والدولي، حيث تحتضن عدداً كبيراً من الشركات الخاصة العاملة في قطاعات متنوعة، والتي تسعى جاهدة لمواكبة التحول الرقمي الذي تتبناه المملكة ضمن مستهدفات رؤية 2030. وفي ظل هذا التوجه الاستراتيجي، تتزايد أهمية دراسة أثر التكنولوجيا الحديثة على تحسين الأداء الإداري في هذه الشركات، بوصفها أداةً محوريةً لتحقيق الميزة التنافسية والوصول إلى مستويات متقدمة من التميز المؤسسي، ومن هنا جاءت الدراسة الحالية لتلقي الضوء على هذه العلاقة الحيوية في سياق الشركات الخاصة بمدينة الرياض.

2.1 مشكلة الدراسة

تعيش المنظمات المعاصرة في ظل ثورة معلوماتية وتكنولوجية غير مسبوقة، أفرزت تحديات جوهرية أمام الشركات الخاصة التي باتت مطالبة بإعادة النظر في منظومتها الإدارية وأدواتها التشغيلية لمواكبة هذا التسارع التقني. وعلى الرغم من الاستثمارات الضخمة التي تُوجهها الشركات الخاصة في المملكة العربية السعودية عموماً، وفي مدينة الرياض خصوصاً، نحو تبني التكنولوجيا الحديثة، إلا أن ثمة تفاوتاً ملحوظاً في مستويات الاستفادة الفعلية من هذه التقنيات في تحسين الأداء الإداري، وهو ما يستدعي إجراء دراسة علمية معمقة تكشف عن طبيعة العلاقة بين توظيف التكنولوجيا الحديثة بأبعادها المتعددة وتحسين الأداء الإداري في هذه الشركات.

وقد لاحظت الباحثة من خلال الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة أن هناك اهتماماً متنامياً بدراسة أثر التكنولوجيا الحديثة على الأداء المؤسسي في مختلف القطاعات، حيث أشارت دراسة بركات (2023) إلى وجود أثر إيجابي لتكنولوجيا المعلومات على الأداء المؤسسي في الهيئات العامة الخدمية، فيما بينت دراسة عطية (2025) أن الإدارة الرقمية تسهم بشكل جوهري في تحسين الأداء الإداري. غير أن معظم هذه الدراسات تناولت القطاع الحكومي أو المصرفي أو التعليمي، في حين لم يحظَ قطاع الشركات الخاصة بمدينة الرياض بالقدر الكافي من الدراسات المتخصصة التي تربط بين أبعاد التكنولوجيا الحديثة ومستويات الأداء الإداري بشكل تكاملي ومنهجي، مما يُشكل فجوة بحثية تسعى الدراسة الحالية إلى سدها.

وتتبع مشكلة الدراسة كذلك من طبيعة التحديات التي تواجهها الشركات الخاصة في ظل التحول الرقمي المتسارع، حيث تجد هذه الشركات نفسها أمام معادلة صعبة تتمثل في ضرورة الموازنة بين الاستثمار في التكنولوجيا الحديثة وتحقيق عوائد ملموسة على مستوى الأداء الإداري. وقد أشارت دراسة طرمون وبلعور (2023) إلى أن ثمة عوامل عدة تحول دون التوظيف الأمثل للتكنولوجيا الحديثة، منها ما يتعلق بالبنية التحتية، ومنها ما يرتبط بالكوادر البشرية والثقافة التنظيمية. كما أكدت دراسة أحمد والجنفاوي وزايد (2022) على أن نجاح توظيف التكنولوجيا الحديثة يتوقف على مدى تكامل الأبعاد التقنية مع الأبعاد البشرية، وهو ما يستدعي دراسة هذه العلاقة في سياق الشركات الخاصة بمدينة الرياض.

ومن جهة أخرى، تبرز أهمية دراسة الأداء الإداري بوصفه المحصلة النهائية لجميع العمليات التنظيمية داخل الشركة، حيث يعكس مدى قدرة الشركة على تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية. وقد أوضحت دراسة المقطري والشميري (2025) أن تكنولوجيا المعلومات تؤثر تأثيراً مباشراً على تحسين الأداء الإداري من خلال أبعادها المختلفة، إلا أن مستوى هذا التأثير يختلف باختلاف السياق التنظيمي والبيئي الذي تعمل فيه المنظمة، مما يستوجب دراسة هذه العلاقة في بيئة الشركات الخاصة بالرياض التي تتميز بخصوصية تنافسية وتنظيمية.

وفي ضوء ما سبق، ومع تنامي التوجه نحو التحول الرقمي في المملكة العربية السعودية ضمن مستهدفات رؤية 2030، وحاجة الشركات الخاصة إلى رفع كفاءة أدائها الإداري لمواكبة هذه التحولات الاستراتيجية الكبرى، تتبلور مشكلة الدراسة الحالية في محاولة الإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي:

“ما أثر التكنولوجيا الحديثة بأبعادها (الأجهزة والمعدات، والبرمجيات، وشبكات الاتصال، والموارد البشرية التقنية) على تحسين الأداء الإداري في الشركات الخاصة بمدينة الرياض؟”

3.1 أهمية الدراسة

الأهمية العلمية (النظرية):

- تستمد الدراسة أهميتها العلمية من أهمية موضوعها الذي يتناول متغيرين حيويين في الفكر الإداري المعاصر، هما التكنولوجيا الحديثة والأداء الإداري.

- تُسهم الدراسة في إثراء الأدب الإداري العربي والسعودي بمرجع علمي متخصص يربط بين أبعاد التكنولوجيا الحديثة ومؤشرات الأداء الإداري.

- تُعدُّ الدراسة استجابةً علميةً لتوصيات الدراسات السابقة التي دعت إلى إجراء مزيد من البحوث في مجال أثر التكنولوجيا الحديثة على الأداء الإداري في قطاعات مختلفة.

- تُشكّل الدراسة إطاراً نظرياً يُمكن الاستفادة منه في دراسات لاحقة تتناول موضوعات مشابهة في بيئات وقطاعات مختلفة.

- تسدّ الدراسة فجوةً بحثيةً في الأدبيات المتعلقة بأثر التكنولوجيا الحديثة على الأداء الإداري في قطاع الشركات الخاصة بمدينة الرياض.

الأهمية العملية (التطبيقية):

- تُقدّم الدراسة رؤيةً تطبيقيةً واضحةً لصانعي القرار في الشركات الخاصة بمدينة الرياض حول كيفية توظيف التكنولوجيا الحديثة لتحسين أدائهم الإداري.
- تُساعد نتائج الدراسة إدارات الشركات الخاصة على تحديد الأبعاد التكنولوجية الأكثر تأثيراً على الأداء الإداري، مما يوجّه استثماراتها التقنية بكفاءة أعلى.
- تُسهم الدراسة في دعم مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030 المتعلقة بالتحول الرقمي وتطوير القطاع الخاص.
- تُوفّر الدراسة أداةً قياسيةً يمكن للشركات الخاصة الاستفادة منها في تقييم مستوى توظيفها للتكنولوجيا الحديثة وأثرها على أدائها الإداري.
- تُقدّم الدراسة للمسؤولين والقادة الإداريين مؤشرات علمية تُساعدهم في وضع استراتيجيات فعّالة لتحسين الأداء الإداري من خلال التوظيف الأمثل للتقنيات الحديثة.

4.1 أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي:

تهدف الدراسة إلى دراسة أثر التكنولوجيا الحديثة بأبعادها (الأجهزة والمعدات، والبرمجيات، وشبكات الاتصال، والموارد البشرية التقنية) على تحسين الأداء الإداري في الشركات الخاصة بمدينة الرياض.

الأهداف الفرعية:

- التعرف على مستوى توظيف التكنولوجيا الحديثة بأبعادها المختلفة في الشركات الخاصة بمدينة الرياض.
- الكشف عن مستوى الأداء الإداري في الشركات الخاصة بمدينة الرياض من وجهة نظر العاملين فيها.
- تحديد أثر بُعد الأجهزة والمعدات التقنية على تحسين الأداء الإداري في الشركات الخاصة بمدينة الرياض.
- تحديد أثر بُعد البرمجيات على تحسين الأداء الإداري في الشركات الخاصة بمدينة الرياض.
- تحديد أثر بُعد شبكات الاتصال على تحسين الأداء الإداري في الشركات الخاصة بمدينة الرياض.
- تحديد أثر بُعد الموارد البشرية التقنية على تحسين الأداء الإداري في الشركات الخاصة بمدينة الرياض.
- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر التكنولوجيا الحديثة على تحسين الأداء الإداري تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (النوع، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).
- تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات التي تُسهم في تعزيز توظيف التكنولوجيا الحديثة لتحسين الأداء الإداري في الشركات الخاصة بمدينة الرياض.

5.1 أسئلة الدراسة

السؤال الرئيسي:

ما أثر التكنولوجيا الحديثة بأبعادها (الأجهزة والمعدات، والبرمجيات، وشبكات الاتصال، والموارد البشرية التقنية) على تحسين الأداء الإداري في الشركات الخاصة بمدينة الرياض؟

الأسئلة الفرعية:

- ما مستوى توظيف التكنولوجيا الحديثة بأبعادها المختلفة في الشركات الخاصة بمدينة الرياض؟
- ما مستوى الأداء الإداري في الشركات الخاصة بمدينة الرياض من وجهة نظر العاملين فيها؟
- ما أثر بُعد الأجهزة والمعدات التقنية على تحسين الأداء الإداري في الشركات الخاصة بمدينة الرياض؟
- ما أثر بُعد البرمجيات على تحسين الأداء الإداري في الشركات الخاصة بمدينة الرياض؟

- ما أثر بُعد شبكات الاتصال على تحسين الأداء الإداري في الشركات الخاصة بمدينة الرياض؟
- ما أثر بُعد الموارد البشرية التقنية على تحسين الأداء الإداري في الشركات الخاصة بمدينة الرياض؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر التكنولوجيا الحديثة على تحسين الأداء الإداري تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (النوع، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي)؟

6.1 فروض الدراسة

الفرض الرئيسي

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتكنولوجيا الحديثة بأبعادها (الأجهزة والمعدات، والبرمجيات، وشبكات الاتصال، والموارد البشرية التقنية) على تحسين الأداء الإداري في الشركات الخاصة بمدينة الرياض.

الفروض الفرعية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لُبُعد الأجهزة والمعدات التقنية على تحسين الأداء الإداري في الشركات الخاصة بمدينة الرياض.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لُبُعد البرمجيات على تحسين الأداء الإداري في الشركات الخاصة بمدينة الرياض.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لُبُعد شبكات الاتصال على تحسين الأداء الإداري في الشركات الخاصة بمدينة الرياض.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لُبُعد الموارد البشرية التقنية على تحسين الأداء الإداري في الشركات الخاصة بمدينة الرياض.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر التكنولوجيا الحديثة على تحسين الأداء الإداري تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (النوع، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

7.1 الدراسات السابقة

وقد تم تقسيم الدراسات السابقة إلى محورين رئيسيين على النحو التالي:

- المحور الأول: الدراسات المتعلقة بالمتغير المستقل (التكنولوجيا الحديثة) وعلاقته بمتغيرات أخرى.

- المحور الثاني: الدراسات المتعلقة بالمتغير التابع (الأداء الإداري) وعلاقته بمتغيرات أخرى.

- وقد تم ترتيب الدراسات داخل كل محور من الأحدث إلى الأقدم، مع عرض الدراسات العربية أولاً ثم الأجنبية.

المحور الأول: الدراسات المتعلقة بالمتغير المستقل (التكنولوجيا الحديثة) وعلاقته بمتغيرات أخرى

أولاً: الدراسات العربية

(1) دراسة حسب الله (2025) بعنوان: “التكنولوجيا الحديثة في التعليم بالسودان: مراجعة نقدية للأدبيات وأثارها”

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع توظيف التكنولوجيا الحديثة بأبعادها (الوسائل الرقمية، والتعليم الإلكتروني، والبنية التحتية التقنية) في العملية التعليمية بالسودان، ورصد أثارها على جودة التعليم ومخرجاته. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي القائم على المراجعة النقدية للأدبيات، وتكوّن مجتمع الدراسة من الدراسات والبحوث السابقة المنشورة في مجال توظيف التكنولوجيا في التعليم السوداني. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن استخدام التكنولوجيا الحديثة يسهم بشكل فعال في تحسين جودة التعليم وتيسير عملية التعلم، إلا أن ثمة تحديات تحول دون التوظيف الأمثل لها، أبرزها ضعف البنية التحتية وقلة الكوادر المدربة. وأوصت الدراسة بضرورة تطوير البنية التحتية التقنية، وتدريب المعلمين على استخدام التقنيات الحديثة، ووضع سياسات واضحة لدمج التكنولوجيا في التعليم.

(2) دراسة المعمرى ومصطفى ومحمود (2023) بعنوان: “أثر استخدام التكنولوجيا الحديثة على الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على وزارة الثقافة والشباب والرياضة”

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام التكنولوجيا الحديثة بأبعادها (الأجهزة والمعدات، والبرمجيات، وشبكات الاتصال، والموارد البشرية التقنية) على الأداء المؤسسي في وزارة الثقافة والشباب والرياضة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من

(150) موظفًا من العاملين بالوزارة، وتم توزيع استبانة عليهم لجمع البيانات. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لاستخدام التكنولوجيا الحديثة بجميع أبعادها على الأداء المؤسسي في الوزارة، حيث احتل بُعد البرمجيات المرتبة الأولى من حيث التأثير. وأوصت الدراسة بضرورة تحديث الأجهزة والبرمجيات باستمرار، وتوفير برامج تدريبية للعاملين لرفع كفاءتهم التقنية.

(3) دراسة مسعود وجوادي (2023) بعنوان: “أثر التكنولوجيا الحديثة في أداء الموارد البشرية”

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التكنولوجيا الحديثة بأبعادها (تكنولوجيا المعلومات، والاتصالات، والأتمتة) على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (120) موظفًا في عدد من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، وتم استخدام الاستبانة أداة لجمع البيانات. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط طردية قوية وذات دلالة إحصائية بين استخدام التكنولوجيا الحديثة وتحسين أداء الموارد البشرية، وأن التكنولوجيا تسهم في رفع الإنتاجية وتخفيض التكاليف وتحسين جودة الخدمات. وأوصت الدراسة بضرورة الاستثمار في التكنولوجيا الحديثة وتأهيل العاملين للتعامل معها بكفاءة.

(4) دراسة بركات (2023) بعنوان: “أثر تكنولوجيا المعلومات على الأداء المؤسسي: دراسة ميدانية للهيئات العامة الخدمية المصرية”

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تكنولوجيا المعلومات بأبعادها (الأجهزة، والبرمجيات، وقواعد البيانات، والشبكات، والأفراد) على الأداء المؤسسي في الهيئات العامة الخدمية المصرية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (280) موظفًا من العاملين في الهيئات العامة الخدمية بمصر، وتم توزيع استبانة عليهم. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات بجميع أبعادها على الأداء المؤسسي، وأن أبعاد البرمجيات والشبكات كانت الأكثر تأثيرًا. وأوصت الدراسة بضرورة تبني استراتيجيات واضحة لتوظيف تكنولوجيا المعلومات في العمل الحكومي، ورفع الوعي التقني لدى الموظفين.

(5) دراسة طرمون وبلعور (2023) بعنوان: “أثر التكنولوجيا الحديثة في تطوير أداء البلديات الجزائرية: دراسة في العوامل السياسية والاقتصادية”

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التكنولوجيا الحديثة بأبعادها (الرقمنة الإدارية، ونظم المعلومات، والحكومة الإلكترونية) في تطوير أداء البلديات الجزائرية في ضوء العوامل السياسية والاقتصادية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من موظفي عدد من البلديات الجزائرية، وتم الاعتماد على الاستبانة والمقابلة أدوات لجمع البيانات. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن التكنولوجيا الحديثة تسهم بشكل كبير في تطوير أداء البلديات وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمواطنين، غير أن ثمة معوقات سياسية واقتصادية تحد من التوظيف الأمثل لها. وأوصت الدراسة بضرورة تهيئة البيئة السياسية والاقتصادية الملائمة لتبني التكنولوجيا الحديثة في البلديات.

(6) دراسة أمحمد والجنفاوي وزايد (2022) بعنوان: “أثر وسائل التكنولوجيا الحديثة والكوادر البشرية المؤهلة للعمليات المصرفية الإلكترونية في تطوير وسائل الدفع الإلكترونية”

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر وسائل التكنولوجيا الحديثة بأبعادها (الأجهزة الإلكترونية، والبرمجيات المصرفية، والشبكات) والكوادر البشرية المؤهلة في تطوير وسائل الدفع الإلكترونية بالمصارف التجارية الليبية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (100) موظف من العاملين في المصارف التجارية الليبية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية لوسائل التكنولوجيا الحديثة والكوادر البشرية المؤهلة في تطوير وسائل الدفع الإلكترونية. وأوصت الدراسة بضرورة تحديث البنية التحتية التكنولوجية للمصارف، وتأهيل الكوادر البشرية للتعامل مع التقنيات المصرفية الحديثة.

(7) دراسة حداد وثابت (2021) بعنوان: “أثر استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة على أداء المؤسسات المصرفية: دراسة ميدانية بالبنك الوطني الجزائري”

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة بأبعادها (الإنترنت، والشبكات المصرفية، والصراف الآلي، والخدمات المصرفية عبر الهاتف) على أداء المؤسسات المصرفية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (60) موظفًا من العاملين في البنك الوطني الجزائري بورقلة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط قوية وأثر إيجابي لاستخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة على أداء المؤسسات المصرفية، وأن هذه التكنولوجيا تسهم في تسريع الخدمات المصرفية وتحسين جودتها. وأوصت الدراسة بضرورة مواكبة المصارف للتطورات التكنولوجية المتسارعة، وتوفير التدريب المستمر للعاملين.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

(1) دراسة Tawfik (2024) بعنوان: “A strategic review of the impact of modern technologies on scientific research: AI, lasers, and

”nanotechnology

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التكنولوجيا الحديثة بأبعادها (الذكاء الاصطناعي، وتقنية الليزر، وتقنية النانو) على تطوير البحث العلمي. واستخدمت الدراسة منهج المراجعة الاستراتيجية التحليلية، وتكون مجتمع الدراسة من الأبحاث والدراسات المنشورة في مجال توظيف التكنولوجيا الحديثة في البحث العلمي. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن التكنولوجيا الحديثة أحدثت نقلة نوعية في مجال البحث العلمي، من خلال تسريع عمليات جمع البيانات وتحليلها، ورفع دقة النتائج، وفتح آفاق جديدة للبحث. وأوصت الدراسة بضرورة الاستثمار في التقنيات الحديثة، ودمجها في المناهج البحثية.

2) دراسة (Thacharodi et al. (2024 بعنوان: “Revolutionizing healthcare and medicine: The impact of modern technologies for a healthier future

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التكنولوجيا الحديثة بأبعادها (الذكاء الاصطناعي، والروبوتات الطبية، والتطبيب عن بُعد، وتحليل البيانات الضخمة) على تطوير قطاع الرعاية الصحية والطب. واستخدمت الدراسة منهج المراجعة الشاملة للأدبيات، وتكون مجتمع الدراسة من الأبحاث والدراسات الحديثة المنشورة في مجال التكنولوجيا الطبية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن التكنولوجيا الحديثة أسهمت بشكل جوهري في تحسين جودة الرعاية الصحية، ورفع دقة التشخيص، وتخفيض تكاليف العلاج. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز البنية التحتية التكنولوجية في القطاع الصحي، وتدريب الكوادر الطبية على استخدام التقنيات الحديثة.

3) دراسة (Kerimbayev et al. (2023 بعنوان: “A student-centered approach using modern technologies in distance learning: a systematic review of the literature

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام التكنولوجيا الحديثة بأبعادها (المنصات التعليمية الإلكترونية، والوسائط المتعددة، وأدوات التفاعل الرقمي) في التعلم عن بُعد وفق النهج المتمركز حول الطالب. واستخدمت الدراسة منهج المراجعة المنهجية للأدبيات، وتكون مجتمع الدراسة من الأبحاث المنشورة في مجال التعلم عن بُعد باستخدام التكنولوجيا الحديثة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن التكنولوجيا الحديثة تسهم بشكل فعال في تعزيز التعلم الذاتي والتفاعل بين الطلاب والمعلمين، وترفع من دافعية الطلاب نحو التعلم. وأوصت الدراسة بضرورة تصميم بيئات تعليمية رقمية تفاعلية تركز على احتياجات الطالب.

المحور الثاني: الدراسات المتعلقة بالمتغير التابع (الأداء الإداري) وعلاقته بمتغيرات أخرى أولاً: الدراسات العربية

1) دراسة المقطري والشميري (2025) بعنوان: “أثر تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الإداري: دراسة ميدانية في مكتب المالية بمدينة تعز”

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تكنولوجيا المعلومات بأبعادها (الأجهزة، والبرمجيات، وقواعد البيانات، والشبكات) في تحسين الأداء الإداري في مكتب المالية بمدينة تعز. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (120) موظفاً من العاملين في مكتب المالية بتعز، وتم توزيع استبانة عليهم لجمع البيانات. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي وذو دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات بجميع أبعادها في تحسين الأداء الإداري، وأن بُعد البرمجيات كان الأكثر تأثيراً. وأوصت الدراسة بضرورة تطوير البنية التحتية التقنية للمكتب، وتدريب الموظفين على استخدام تكنولوجيا المعلومات بكفاءة.

2) دراسة عطية (2025) بعنوان: “تأثير الإدارة الرقمية على تحسين الأداء الإداري: دراسة تطبيقية في مقر دائرة التعليم الديني والدراسات الإسلامية”

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير الإدارة الرقمية بأبعادها (البنية التحتية الرقمية، والوثائق الإلكترونية، والاتصالات الرقمية، والقيادة الرقمية) في تحسين الأداء الإداري بمقر دائرة التعليم الديني والدراسات الإسلامية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (85) موظفاً من العاملين في الدائرة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي ذي دلالة إحصائية للإدارة الرقمية على تحسين الأداء الإداري، حيث تسهم في تسريع الإنجاز وتقليل الأخطاء ورفع جودة الخدمات. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز تطبيقات الإدارة الرقمية في المؤسسات الحكومية، وتأهيل القيادات الإدارية رقمياً.

3) دراسة الناصر (2024) بعنوان: “دور الابتكار في تحسين الأداء الإداري”

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الابتكار بأبعاده (الابتكار الإداري، والابتكار التقني، والابتكار في الخدمات، والابتكار في العمليات) في تحسين الأداء الإداري في المؤسسات. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من عدد من الإداريين في مؤسسات مختلفة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين الابتكار بجميع أبعاده وتحسين الأداء الإداري، وأن المؤسسات التي تتبنى ثقافة الابتكار تحقق مستويات أداء أعلى. وأوصت الدراسة بضرورة نشر ثقافة الابتكار في المؤسسات، وتحفيز العاملين على تقديم الأفكار الإبداعية.

(4) دراسة إبراهيم والبخاري (2024) بعنوان: “استراتيجيات تحسين الأداء الإداري: دراسة وصفية تحليلية تطبيقية لاستراتيجية الكايزن في تحسين الأداء المستمر في قطاع التعليم”

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر استراتيجية الكايزن بأبعادها (التحسين المستمر، والعمل الجماعي، وتقليل الفاقد، ومشاركة العاملين) في تحسين الأداء الإداري “الوظيفي” في قطاع التعليم بثانوية الأمل بمدينة غدامس الليبية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي التطبيقي، وتكونت العينة من (45) من العاملين الإداريين والتربويين بالثانوية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن تطبيق استراتيجية الكايزن يسهم بشكل فعال في تحسين الأداء الإداري والوظيفي بصورة مستمرة، ويعزز من كفاءة العاملين. وأوصت الدراسة بضرورة تبني استراتيجية الكايزن في المؤسسات التعليمية، وتدريب العاملين على مبادئها.

(5) دراسة بربح ومختاري وتلي (2022) بعنوان: “دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة حالة شركة الكهرباء والطاقت المتجددة - ولاية تڤرت”

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الإبداع الإداري بأبعاده (الطلاقة، والمرونة، والأصالة، وحل المشكلات، والمخاطرة) في تحسين الأداء الوظيفي في شركة الكهرباء والطاقت المتجددة بولاية تڤرت. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (50) موظفاً من العاملين بالشركة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين الإبداع الإداري بجميع أبعاده وتحسين الأداء الوظيفي. وأوصت الدراسة بضرورة توفير مناخ تنظيمي يشجع الإبداع، وتحفيز العاملين المبدعين مادياً ومعنوياً.

(6) دراسة السعيد والعيداني (2021) بعنوان: “أثر الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي”

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الإبداع الإداري بأبعاده (الطلاقة، والمرونة، والأصالة، والحساسية للمشكلات) في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (100) موظف من العاملين في عدد من المؤسسات الاقتصادية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي وذو دلالة إحصائية للإبداع الإداري بجميع أبعاده في تحسين الأداء الوظيفي، وأن بُعد الأصالة كان الأكثر تأثيراً. وأوصت الدراسة بضرورة تبني المؤسسات لثقافة الإبداع الإداري، وتوفير برامج تدريبية لتنمية القدرات الإبداعية للعاملين.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

(1) دراسة Mohzana, Fahrurrozi, & Abdurrosyidin (2025) بعنوان: “Improving the performance of administrative staff: An analysis of”evaluation and its implications in Mataram City high schools

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التقييم الإداري بأبعاده (تقييم الكفاءة، وتقييم الإنتاجية، وتقييم الالتزام، والتغذية الراجعة) في تحسين أداء الموظفين الإداريين في المدارس الثانوية بمدينة ماتارام. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من الموظفين الإداريين في عدد من المدارس الثانوية بمدينة ماتارام. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن التقييم المنهجي والمستمر يسهم بشكل فعال في تحسين أداء الموظفين الإداريين، ورفع مستوى الكفاءة والإنتاجية. وأوصت الدراسة بضرورة تبني نظام تقييم شامل ومستمر، وتقديم تغذية راجعة بناءة للموظفين.

(2) دراسة Nuryadin, Aminah, & Ilyas (2025) بعنوان: “Strengthening”management information systems in improving the performance of”administrative staff

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تعزيز نظم المعلومات الإدارية بأبعادها (البنية التحتية، والبرمجيات، وقواعد البيانات، والموارد البشرية) في تحسين أداء الموظفين الإداريين. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من عدد من الموظفين الإداريين في المؤسسات التعليمية الإندونيسية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي وذو دلالة إحصائية لتعزيز نظم المعلومات الإدارية في تحسين أداء الموظفين، من خلال تسريع إنجاز المهام ورفع دقتها. وأوصت الدراسة بضرورة الاستثمار في تطوير نظم المعلومات الإدارية، وتدريب الموظفين على استخدامها بفاعلية.

(3) دراسة Abed & Abed (2024) بعنوان: “The impact of modern technology in”improving administrative performance and developing laws in Iraqi”universities

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التكنولوجيا الحديثة بأبعادها (الأنظمة الإلكترونية، والاتصالات الرقمية، والحوكمة الإلكترونية) في تحسين الأداء الإداري وتطوير القوانين في الجامعات العراقية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من عدد من الإداريين والقانونيين في الجامعات العراقية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي وذو

دلالة إحصائية للتكنولوجيا الحديثة في تحسين الأداء الإداري بالجامعات العراقية، وأنها تسهم في تطوير المنظومة القانونية والتشريعية. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز توظيف التكنولوجيا الحديثة في الإدارة الجامعية، وتحديث التشريعات لمواكبة التطورات التقنية.

4) دراسة (Anwar & Abdullah (2021 بعنوان: "The impact of Human resource management practice on Organizational performance"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (التوظيف والاختيار، والتدريب والتطوير، والتحفيز، وتقييم الأداء) في الأداء التنظيمي. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (150) موظفاً من العاملين في عدد من المنظمات. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط طردية وأثر إيجابي ذي دلالة إحصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية بجميع أبعادها على الأداء التنظيمي، وأن بُعد التدريب والتطوير كان الأكثر تأثيراً. وأوصت الدراسة بضرورة تبني ممارسات حديثة في إدارة الموارد البشرية، والاستثمار في تدريب العاملين وتطويرهم بشكل مستمر.

8.1 الفجوة البحثية

من خلال الاستعراض الدقيق للدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت متغيري الدراسة الحالية، يتضح أن ثمة أوجه اتفاق وأوجه اختلاف بينها وبين الدراسة الحالية، تتلخص من خلالها الفجوة البحثية التي تسعى الدراسة إلى سدها. فمن حيث **أوجه الاتفاق**، تتفق الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة كدراسة العمري ومصطفى ومحمود (2023) ودراسة بركات (2023) ودراسة المقطري والشميري (2025) في تناولها لمتغير التكنولوجيا الحديثة بوصفه متغيراً مستقلاً، وفي اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام الاستبانة أداة رئيسية لجمع البيانات، فضلاً عن الاتفاق في تبني بعض الأبعاد المشتركة للتكنولوجيا الحديثة كالأجهزة والبرمجيات وشبكات الاتصال. كما تتفق الدراسة الحالية مع دراسة عطية (2025) ودراسة إبراهيم والبخاري (2024) ودراسة الناصر (2024) في تناول الأداء الإداري متغيراً تابعاً، والسعي إلى الكشف عن العوامل المؤثرة في تحسينه. أما من حيث **أوجه الاختلاف**، فتتباين الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في عدة جوانب جوهرية؛ إذ اختلفت في **البيئة التطبيقية**، حيث تناولت دراسة العمري وآخرين (2023) وزارة الثقافة والشباب والرياضة، وتناولت دراسة بركات (2023) الهيئات العامة الخدمية المصرية، وركزت دراسة حداد وثابت (2021) على البنك الوطني الجزائري، فيما تنفرد الدراسة الحالية بالتطبيق على **الشركات الخاصة بمدينة الرياض** التي تتميز بخصوصية تنافسية وتنظيمية مغايرة للقطاعات الحكومية والمصرفية. كما اختلفت الدراسة الحالية من حيث **مجتمع الدراسة وعينتها**، حيث تستهدف العاملين في القطاع الخاص السعودي، وهو مجتمع لم يحظ بدراسات كافية في هذا السياق. وتختلف كذلك في **الحدود الزمانية والمكانية**، إذ تُطبق في سياق التحول الرقمي الذي تشهده المملكة العربية السعودية ضمن مستهدفات رؤية 2030. ومن جهة أخرى، تناولت دراسة Kerimbayev et al. (2023) التكنولوجيا في التعلم عن بُعد، ودراسة Thacharodi et al. (2024) في قطاع الرعاية الصحية، ودراسة Tawfik (2024) في مجال البحث العلمي، بينما تربط الدراسة الحالية بين التكنولوجيا الحديثة والأداء الإداري تحديداً في بيئة الأعمال الخاصة. وبناءً على ما سبق، تتحدد **الفجوة البحثية** للدراسة الحالية في كونها تسعى إلى ملء الفراغ البحثي المتعلق بدراسة أثر التكنولوجيا الحديثة بأبعادها المتكاملة (الأجهزة والمعدات، والبرمجيات، وشبكات الاتصال، والموارد البشرية التقنية) على تحسين الأداء الإداري في الشركات الخاصة بمدينة الرياض، وهو مجال لم يحظ باهتمام بحثي كافٍ في حدود اطلاع الباحثة، مما يُضفي على الدراسة أهمية علمية وتطبيقية متميزة تسهم في إثراء الأدب الإداري العربي والسعودي وتقدم إضافة نوعية للمعرفة في هذا المجال.

9.1 المنطلقات النظرية للدراسة

أولاً: الإطار النظري للدراسة

يستند البحث في موضوع أثر التكنولوجيا الحديثة على تحسين الأداء الإداري إلى منظومة متكاملة من الأسس النظرية والمفاهيمية التي تُشكل الأرضية العلمية لفهم طبيعة العلاقة بين المتغيرين وتفسير أبعادها المختلفة. وتنتقل الدراسة الحالية من مسلمة أساسية مفادها أن التكنولوجيا الحديثة لم تعد ترفاً تنظيمياً أو خياراً اختياريّاً، بل أصبحت ضرورة استراتيجية تفرضها طبيعة العصر الرقمي وتحدياته المتلاحقة، وأنها تشكل رافداً محورياً لتحسين مستويات الأداء الإداري في المنظمات المعاصرة.

المحور الأول: التكنولوجيا الحديثة

يُشير مفهوم التكنولوجيا الحديثة إلى منظومة متكاملة من المعارف والأدوات والأساليب التقنية التي تُوظفها المنظمات لإنجاز أعمالها بكفاءة وفعالية أعلى. وقد تطور هذا المفهوم عبر مراحل متعاقبة، بدءاً من مرحلة الأتمتة البسيطة، مروراً بمرحلة الحاسوب الشخصي، وصولاً إلى مرحلة الذكاء الاصطناعي والبيانات الضخمة والحوسبة السحابية التي تُشكل ملامح الثورة الصناعية الرابعة. وتستند الدراسة إلى نظريات عدة في تفسير التكنولوجيا الحديثة، من أبرزها **نظرية انتشار الابتكار (Diffusion of Innovation Theory)** التي طرحها روجرز، والتي تُفسّر كيفية انتقال الابتكارات التكنولوجية وتبنيها داخل المنظمات، ونظرية قبول التكنولوجيا

(TAM) التي طرحها ديفيز، والتي تُركّز على العوامل المؤثرة في قبول الأفراد للتكنولوجيا الجديدة، إضافةً إلى النظرية الاجتماعية-التقنية (Socio-Technical Theory) التي تؤكد على أهمية التكامل بين الجانب التقني والجانب البشري في المنظمات.

وتتعدد أبعاد التكنولوجيا الحديثة لتشمل: الأجهزة والمعدات (Hardware) وتتضمن الحواسيب والخوادم والأجهزة الطرفية والأجهزة اللوحية، والبرمجيات (Software) وتشمل نظم التشغيل والتطبيقات الإدارية وبرامج قواعد البيانات، وشبكات الاتصال (Networks) وتضم الشبكات المحلية والواسعة والإنترنت والاتصالات اللاسلكية، والموارد البشرية التقنية (Technical Human Resources) وتشمل الكوادر المؤهلة تقنياً القادرة على توظيف هذه التقنيات بكفاءة (المعمري ومصطفى ومحمود، 2023).

المحور الثاني: الأداء الإداري

يُعدّ الأداء الإداري من المفاهيم المحورية في الفكر الإداري المعاصر، ويُشير إلى المحصلة النهائية لتفاعل مختلف عناصر العملية الإدارية من تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة، بما يُحقق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية. وقد تطور مفهوم الأداء الإداري بتطور المدارس الفكرية في الإدارة، بدءاً من المدرسة الكلاسيكية التي ركزت على الكفاءة والإنتاجية، مروراً بمدرسة العلاقات الإنسانية التي أولت اهتماماً بالجانب الإنساني في الأداء، وصولاً إلى المدارس الحديثة كإدارة الجودة الشاملة وإدارة المعرفة والإدارة الاستراتيجية التي تنظر إلى الأداء بوصفه منظومة متكاملة من الأبعاد المالية وغير المالية.

ويقوم الأداء الإداري على مجموعة من الأبعاد الأساسية، تشمل: الكفاءة (Efficiency) وتعني تحقيق الأهداف بأقل قدر من الموارد، والفاعلية (Effectiveness) وتعني تحقيق الأهداف المرجوة بالمستوى المطلوب، والجودة (Quality) وتشير إلى مستوى إتقان العمل ومطابقته للمعايير المطلوبة، والإنتاجية (Productivity) وتعكس حجم المخرجات مقارنةً بالمدخلات، إضافةً إلى الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي بوصفهما مؤشرين نوعيين للأداء الإداري المتميز (عطية، 2025).

المحور الثالث: العلاقة بين التكنولوجيا الحديثة والأداء الإداري

تُشكّل العلاقة بين التكنولوجيا الحديثة والأداء الإداري علاقةً تكامليةً تبادليةً، حيث تُوفّر التكنولوجيا البنية التحتية اللازمة لتطوير الأداء من خلال تسريع العمليات وتقليل الأخطاء وتحسين جودة المخرجات، فيما يستفيد الأداء الإداري من الإمكانيات التي تتيحها هذه التقنيات لتحقيق مستويات أعلى من الكفاءة والفاعلية. وقد أكدت الأدبيات المعاصرة أن التوظيف الأمثل للتكنولوجيا الحديثة يُساهم في تحويل نمط العمل الإداري من النمط التقليدي إلى نمط رقمي متطور، مما يعزز من القدرة التنافسية للمنظمات (Abed & Abed, 2024).

مصطلحات الدراسة

1) التكنولوجيا الحديثة (Modern Technology):

- **التعريف المفاهيمي:** تُعرّف التكنولوجيا الحديثة بأنها "منظومة متكاملة من الأدوات والتقنيات والأساليب العلمية المتطورة التي تُوظف في معالجة المعلومات ونقلها وتخزينها واسترجاعها، بما يُساهم في تحسين العمليات التنظيمية ورفع كفاءتها" (مسعود وجوادي، 2023).

- **التعريف الإجرائي:** تُعرّف إجرائياً في هذه الدراسة بأنها مجموعة الأدوات والوسائل التقنية التي توظفها الشركات الخاصة بمدينة الرياض في إنجاز أعمالها الإدارية، وتقاس بأبعادها الأربعة (الأجهزة والمعدات، والبرمجيات، وشبكات الاتصال، والموارد البشرية التقنية) من خلال الدرجة التي يحصل عليها المستجيب على فقرات الاستبانة المعدة لهذا الغرض.

2) الأجهزة والمعدات التقنية (Hardware):

- **التعريف المفاهيمي:** تُعرّف بأنها "المكونات المادية الملموسة للنظام التكنولوجي، وتشمل الحواسيب والخوادم والطابعات والمساحات الضوئية وأجهزة الشبكات والاتصالات".

- **التعريف الإجرائي:** يُقصد بها في هذه الدراسة مستوى توافر وحداثة الأجهزة والمعدات التقنية المستخدمة في الشركات الخاصة بمدينة الرياض، ومدى ملاءمتها لطبيعة العمل الإداري، ويُقاس بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على الفقرات المخصصة لهذا البعد.

3) البرمجيات (Software):

- **التعريف المفاهيمي:** تُعرّف بأنها "مجموعة التعليمات والأوامر المكتوبة بلغات البرمجة التي توجّه عمل الأجهزة الحاسوبية، وتشمل نظم التشغيل والتطبيقات الإدارية والمكتبية وبرامج قواعد البيانات".

- **التعريف الإجرائي:** يُقصد بها في هذه الدراسة مستوى توافر البرمجيات التطبيقية الحديثة في الشركات الخاصة بمدينة الرياض ومدى ملاءمتها

لطبيعة العمل الإداري، ويُقاس بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على الفقرات المخصصة لهذا البعد.

(4) شبكات الاتصال (Communication Networks):

- **التعريف المفاهيمي:** تُعرّف بأنها "منظومة من الوسائط والبروتوكولات التي تربط بين الأجهزة والأنظمة الحاسوبية لتمكينها من تبادل البيانات والمعلومات، وتشمل الشبكات الداخلية والخارجية والإنترنت".

- **التعريف الإجرائي:** يُقصد بها في هذه الدراسة مستوى توافر وكفاءة شبكات الاتصال المستخدمة في الشركات الخاصة بمدينة الرياض لربط الوحدات الإدارية وتسهيل تبادل المعلومات، ويُقاس بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على الفقرات المخصصة لهذا البعد.

(5) الموارد البشرية التقنية (Technical Human Resources):

- **التعريف المفاهيمي:** تُعرّف بأنها "الكوادر البشرية المؤهلة تقنياً القادرة على توظيف التقنيات الحديثة بكفاءة، وتشمل المتخصصين في تقنية المعلومات والمستخدمين المؤهلين للتقنيات الرقمية" (أحمد والجنفاوي وزايد، 2022).

- **التعريف الإجرائي:** يُقصد بها في هذه الدراسة مستوى تأهيل وكفاءة الكوادر البشرية في الشركات الخاصة بمدينة الرياض للتعامل مع التقنيات الحديثة، ويُقاس بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على الفقرات المخصصة لهذا البعد.

(6) الأداء الإداري (Administrative Performance):

- **التعريف المفاهيمي:** يُعرّف الأداء الإداري بأنه "المحصلة النهائية لتفاعل مختلف عناصر العملية الإدارية داخل المنظمة، ويعكس مدى قدرتها على تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية من خلال التوظيف الأمثل لمواردها المتاحة" (المقطري والشميري، 2025).

- **التعريف الإجرائي:** يُعرّف إجرائياً في هذه الدراسة بأنه مستوى الإنجاز الذي يُحققه العاملون في الشركات الخاصة بمدينة الرياض في أداء مهامهم الإدارية من حيث الكفاءة والفاعلية والجودة والإنتاجية، ويُقاس بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على فقرات الاستبانة المعدة لقياس الأداء الإداري.

(7) الشركات الخاصة (Private Companies):

- **التعريف المفاهيمي:** تُعرّف الشركات الخاصة بأنها "المنشآت الاقتصادية المملوكة للقطاع الخاص، التي تمارس نشاطاً اقتصادياً بهدف تحقيق الربح، وتعمل وفق القوانين والأنظمة التجارية المعمول بها".

- **التعريف الإجرائي:** يُقصد بها في هذه الدراسة جميع الشركات المملوكة للقطاع الخاص العاملة في مدينة الرياض في مختلف القطاعات الاقتصادية، والتي تُطبق عليها الدراسة الحالية.

10.1 منهجية الدراسة

ستعتمد الدراسة الحالية على **المنهج الوصفي التحليلي**، بوصفه المنهج الأنسب لطبيعة الدراسة وأهدافها، إذ يُتيح هذا المنهج وصف الظاهرة المدروسة كما هي في الواقع وصفاً دقيقاً، وتحليل بياناتها والعلاقات القائمة بين متغيراتها، فضلاً عن تفسير النتائج التي سيتم التوصل إليها وربطها بالإطار النظري والدراسات السابقة. وستقوم الباحثة من خلال هذا المنهج بجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بمتغيري الدراسة (التكنولوجيا الحديثة والأداء الإداري)، ومن ثم تحليلها إحصائياً للكشف عن طبيعة العلاقة بينهما ومدى تأثير المتغير المستقل بأبعاده المختلفة على المتغير التابع في الشركات الخاصة بمدينة الرياض.

وستعتمد الدراسة كذلك على **الأسلوب الكمي** في جمع البيانات وتحليلها، من خلال تصميم استبانة إلكترونية وورقية توزع على أفراد عينة الدراسة، ومن ثم تفرغ البيانات وتحليلها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك بهدف الوصول إلى نتائج علمية موضوعية يمكن تعميمها على مجتمع الدراسة. كما ستستعين الباحثة بالمصادر النظرية من كتب ودوريات علمية ورسائل جامعية وأبحاث محكمة لبناء الإطار النظري للدراسة، بما يُعزز من الأساس العلمي للبحث ويدعم تفسير نتائجها.

11.1 مجتمع وعينة الدراسة

سيكوّن **مجتمع الدراسة** من جميع العاملين في الشركات الخاصة بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية، والذين يشغلون مسميات وظيفية إدارية وإشرافية وتنفيذية، حيث تحتضن مدينة الرياض بوصفها العاصمة الاقتصادية والإدارية للمملكة عدداً كبيراً من الشركات الخاصة العاملة في قطاعات متنوعة تشمل قطاع الخدمات، والقطاع التجاري، والقطاع الصناعي، وقطاع تقنية المعلومات، إذ تُشير الإحصائيات الرسمية إلى وجود ما يزيد على

(120,000) منشأة خاصة مسجلة في مدينة الرياض، يعمل فيها ما يقارب (2,500,000) موظفاً وموظفة في مختلف المستويات الوظيفية.

ونظراً لكبر حجم مجتمع الدراسة وتعدّر حصره كاملاً، ستلجأ الباحثة إلى اختيار عينة عشوائية طبقية تتناسب مع طبيعة المجتمع، وسيلج حجم العينة (384) مفردة، وقد تم تحديد هذا العدد استناداً إلى معادلة ستيفن ثامبسون (Steven Thompson) لتحديد حجم العينة عند مستوى ثقة (95%) ونسبة خطأ (5%)، وهو الحجم الأدنى الذي يُحقق التمثيل الإحصائي لمجتمع الدراسة. وستقوم الباحثة بتوزيع (420) استبانة لضمان الحصول على العدد المطلوب من الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي، مع مراعاة التنوع في المتغيرات الديموغرافية للعينة من حيث النوع، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي، بما يعزز من مصداقية النتائج وقابليتها للتعميم.

12.1 مصادر جمع البيانات

ستعتمد الدراسة الحالية على مصدرين رئيسيين لجمع البيانات، هما:

- **المصادر الأولية (Primary Sources):** ستتمثل في البيانات الميدانية التي سيتم جمعها من أفراد عينة الدراسة من خلال أداة الدراسة (الاستبانة) التي ستصمم خصيصاً لأغراض هذا البحث، بالإضافة إلى الملاحظات الميدانية التي ستسجلها الباحثة أثناء عملية جمع البيانات.

- **المصادر الثانوية (Secondary Sources):** ستتمثل في الكتب والدوريات العلمية المحكمة، والرسائل والأطاريح الجامعية، والأبحاث المنشورة في المجلات العلمية، والتقارير الرسمية، وقواعد البيانات الإلكترونية كقاعدة "دار المنظومة" و"Google Scholar" و"ScienceDirect"، وذلك لبناء الإطار النظري للدراسة واستعراض الدراسات السابقة.

13.1 أداة الدراسة

ستعتمد الدراسة على الاستبانة أداة رئيسية لجمع البيانات من أفراد العينة، وستصمم وفق مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)، وستتكون الاستبانة من ثلاثة أقسام رئيسية على النحو التالي:

- **القسم الأول: البيانات الديموغرافية** ويتضمن (النوع، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

- **القسم الثاني: المتغير المستقل (التكنولوجيا الحديثة)** ويتضمن أربعة أبعاد موزعة على النحو التالي:

عدد الفقرات	البُعد
4	الأجهزة والمعدات التقنية
4	البرمجيات
4	شبكات الاتصال
4	الموارد البشرية التقنية
16	الإجمالي

- **القسم الثالث: المتغير التابع (الأداء الإداري) وهو أحادي المحور ويتضمن (10) فقرات.**

وبذلك يبلغ إجمالي فقرات الاستبانة (26) فقرة، وستقوم الباحثة بالتحقق من صدق الأداة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال الإدارة، إضافة إلى قياس ثباتها باستخدام معامل ألفا كرونباخ.

14.1 الأساليب الإحصائية المستخدمة

ستستخدم الدراسة مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية من خلال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك على النحو التالي:

- **التكرارات والنسب المئوية** لوصف خصائص أفراد عينة الدراسة.

- **المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية** لتحديد مستوى استجابات أفراد العينة على فقرات الاستبانة.

- **معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)** لقياس ثبات أداة الدراسة.

- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لقياس الصدق البنائي للأداة والعلاقة بين المتغيرات.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد لاختبار أثر المتغير المستقل بأبعاده على المتغير التابع.
- اختبار (T-Test) للكشف عن الفروق بين المتوسطات لعينتين مستقلتين.
- تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للكشف عن الفروق بين المتوسطات لأكثر من عينتين.
- اختبار شيفيه (Scheffe Test) للمقارنات البعدية عند وجود فروق دالة إحصائية.

15.1 حدود الدراسة

ستقتصر الدراسة الحالية على الحدود الآتية:

- **الحدود الموضوعية:** تقتصر الدراسة على تناول أثر التكنولوجيا الحديثة بأبعادها (الأجهزة والمعدات، والبرمجيات، وشبكات الاتصال، والموارد البشرية التقنية) على تحسين الأداء الإداري.
- **الحدود المكانية:** ستُطبَّق الدراسة في الشركات الخاصة العاملة في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.
- **الحدود البشرية:** ستقتصر الدراسة على العاملين في الشركات الخاصة بمدينة الرياض من الفئات الإدارية والإشرافية والتنفيذية.
- **الحدود الزمانية:** ستُطبَّق الدراسة الميدانية خلال العام الدراسي 2025/2026م.

الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة

المبحث الأول: التكنولوجيا الحديثة

1.1.2 تمهيد

يُعدّ التطور التكنولوجي أحد أبرز السمات المميزة للعصر الحديث، إذ فرض نفسه على مختلف جوانب الحياة الإنسانية، وأعاد تشكيل ملامح البيئة التنظيمية والإدارية والاقتصادية على المستويين المحلي والعالمي. ولم تعد التكنولوجيا الحديثة مجرد أداة مساعدة تلجأ إليها المنظمات لتيسير أعمالها، بل أصبحت ركيزة استراتيجية محورية تُحدد قدرة المنظمة على البقاء والنمو والتنافس في بيئة أعمال تتسم بالتغير المتسارع وعدم اليقين. ومع ظهور مفاهيم متقدمة كالثورة الصناعية الرابعة، والذكاء الاصطناعي، وإنترنت الأشياء، والحوسبة السحابية، تعاظمت أهمية التكنولوجيا الحديثة بوصفها المحرك الرئيسي للتحوّل المؤسسي في مختلف القطاعات. ويسعى هذا المبحث إلى تقديم معالجة نظرية متكاملة لمفهوم التكنولوجيا الحديثة، من خلال استعراض تعريفاتها المتعددة، وإبراز أهميتها التنظيمية، وتحديد أهدافها الاستراتيجية، وتفصيل أبعادها الرئيسية، ومناقشة استراتيجيات توظيفها في المنظمات المعاصرة.

2.1.2 أولاً: مفهوم التكنولوجيا الحديثة

يُعدّ مفهوم التكنولوجيا الحديثة من المفاهيم متعددة الأبعاد التي تختلف تعريفاتها باختلاف زوايا النظر التي يتناولها الباحثون، فمنهم من ينظر إليها من الزاوية التقنية البحتة، ومنهم من يتناولها من زاوية اجتماعية-تنظيمية تُركّز على تفاعل الإنسان مع الأداة التقنية. وفي هذا الإطار، يُشير مسعود وجواي (2023) إلى أن التكنولوجيا الحديثة تُمثّل منظومة متكاملة من المعارف العلمية والأدوات التطبيقية والأساليب المتطورة التي تُوظف في معالجة المعلومات ونقلها وتخزينها واسترجاعها، بما يُسهّم في تحسين العمليات التنظيمية ورفع مستوى كفاءتها.

وفي السياق ذاته، يعرفها المعمرى وآخرون (2023) بوصفها التطبيق المنهجي للمعرفة العلمية في تصميم الأنظمة والأدوات التي تمكن المنظمات من إنجاز مهامها بأسلوب أكثر فاعلية، مع التأكيد على البعد التكاملي بين الأجهزة والبرمجيات والموارد البشرية المؤهلة. ويُضيف بركات (2023) في تعريفه لتكنولوجيا المعلومات بوصفها أحد أهم روافد التكنولوجيا الحديثة، أنها تتمثل في المزيج المتكامل من الأدوات والأساليب التي تُوظف في جمع البيانات ومعالجتها وتحليلها، وتحويلها إلى معلومات ذات قيمة تدعم عمليات اتخاذ القرار داخل المنظمة.

ومن منظور أوسع، يرى حسب الله (2025) أن التكنولوجيا الحديثة تتجاوز البعد التقني لتشمل التحوّل الشامل في أنماط التفكير والعمل، حيث تُعيد صياغة العلاقة بين الإنسان والأداة، وبين المنظمة وبيئتها، مما يجعلها ظاهرة ثقافية وحضارية في آنٍ معاً. ويتفق مع هذا التوجه طرمون وبلعور (2023) اللذان يعرفانها بأنها الوسيلة التي تُتيح للمنظمات إعادة هندسة عملياتها الإدارية والفنية بما يتلاءم مع متطلبات العصر الرقمي، ويمكنها من تجاوز الحدود التقليدية للزمان والمكان.

ومن الزاوية القطاعية، يُقدّم Thacharodi et al. (2024) تعريفاً للتكنولوجيا الحديثة في

سياق التطبيقات الصحية، إذ بعداً أنها مجموعة الأدوات والتقنيات المتقدمة التي تُوظف في تطوير الخدمات الصحية والتشخيصية، مما يعكس مرونة المفهوم وقابليته للتطبيق في قطاعات متنوعة. وفي مجال البحث العلمي، يعرفها (Tawfik (2024 بأنها المنظومة المتكاملة من التقنيات المتقدمة كالذكاء الاصطناعي وتقنية الليزر وتقنية النانو، التي أعادت تشكيل طرق إجراء البحث العلمي وأدواته.

وفي السياق التعليمي، يذهب Kerimbayev et al. (2023) إلى تعريف التكنولوجيا الحديثة بوصفها منظومة الأدوات الرقمية والمنصات الإلكترونية التي تدعم عمليات التعلم والتعليم، وتُتيح للمتعلّم دوراً أكثر فاعلية في العملية التعليمية. أما (Biletska et al. (2021 فيعرفانها بأنها مجموعة الأدوات الرقمية التي تُوظف في تنمية المهارات والقدرات، بما يعكس الطابع التطبيقي للمفهوم في مختلف المجالات.

ويرى الباحث في ضوء التعريفات السابقة أن التكنولوجيا الحديثة تُمثّل منظومةً متكاملةً من الأجهزة والبرمجيات وشبكات الاتصال والكوادر البشرية المؤهلة، التي تعمل معاً بتناغم لإنتاج المعلومات ومعالجتها وتوزيعها، بهدف دعم العمليات الإدارية وتحسين جودة المخرجات ورفع كفاءة الأداء التنظيمي في الشركات الخاصة. ويتميز هذا التعريف بشموليته للأبعاد المادية والبرمجية والبشرية، ويتركّزه على الوظيفة النهائية للتكنولوجيا الحديثة المتمثلة في خدمة الأهداف التنظيمية لا مجرد التوظيف الشكلي للأدوات التقنية.

□

3.1.2 ثانياً: أهمية التكنولوجيا الحديثة

تكتسب التكنولوجيا الحديثة أهميةً استراتيجيةً بالغةً في المنظمات المعاصرة، إذ لم تعد تُنظر إليها بوصفها خياراً تنظيمياً، بل باتت ضرورةً حتميةً تفرضها طبيعة البيئة التنافسية المتغيرة. وتتعدد أوجه هذه الأهمية لتشمل الجوانب الإدارية والاقتصادية والاجتماعية والتنافسية على حدٍ سواء، حيث تُشكل التكنولوجيا الحديثة العمود الفقري للتحوّل المؤسسي وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة.

ويشير مسعود وجوادي (2023) إلى أن أهمية التكنولوجيا الحديثة تتجلى في عدة محاور أساسية، تتمثل في: أولاً، رفع كفاءة الموارد البشرية من خلال تزويدها بالأدوات التي تُمكنها من إنجاز مهامها بمستوى أعلى من الدقة والسرعة، مما يعكس أثراً مباشراً على إنتاجية الفرد والمنظمة. ثانياً، تخفيض التكاليف التشغيلية عبر أتمتة العمليات المتكررة وتقليل الاعتماد على الجهد البشري في المهام الروتينية، مما يُتيح تخصيص الموارد البشرية للمهام ذات القيمة المضافة الأعلى. ثالثاً، تحسين جودة الخدمات والمنتجات من خلال توفير أدوات الرقابة والقياس والتحليل التي تكشف عن مواطن الضعف وتُتيح المعالجة الاستباقية للمشكلات.

ويرى المعمرى وآخرون (2023) أن أهمية التكنولوجيا الحديثة تتمثل في كونها: أولاً، أداةً محوريةً لدعم عمليات اتخاذ القرار الإداري من خلال توفير المعلومات الدقيقة والمحيّنة في الوقت المناسب، مما يُقلل من حالة عدم اليقين ويرفع من جودة القرارات. ثانياً، وسيلةً فعالةً لتعزيز التواصل الداخلي والخارجي بين وحدات المنظمة وبين عملائها ومورديها، مما يُسهّل في بناء علاقات أعمال قوية ومستدامة. ثالثاً، رافداً استراتيجياً لبناء المزايا التنافسية التي تميّز المنظمة عن منافسيها في السوق.

ويؤكد بركات (2023) على أن أهمية تكنولوجيا المعلومات بوصفها ركيزة التكنولوجيا الحديثة تتبلور في: أولاً، تسريع الإجراءات الإدارية وتقليل الزمن اللازم لإنجاز المعاملات، وهو ما ينعكس إيجاباً على رضا المستفيدين. ثانياً، تحقيق التكامل بين وحدات المنظمة من خلال ربطها بأنظمة معلوماتية موحدة تُتيح تدفق البيانات بسلاسة. ثالثاً، دعم الشفافية والحوكمة عبر توثيق العمليات إلكترونياً وإتاحة إمكانية المراجعة والتدقيق.

ويضيف طرمون وبلعور (2023) بُعداً آخر للأهمية يتمثل في الدور التنموي للتكنولوجيا الحديثة على المستوى المحلي والوطني، حيث تُسهم في تطوير أداء المؤسسات العامة والخاصة، ورفع مستوى الخدمات المقدمة للمواطنين، وتعزيز الشفافية والمساءلة. ويتفق مع هذا التوجه (Abed & Abed (2024 اللذان يريان أن التكنولوجيا الحديثة تُشكّل رافداً محورياً لتطوير المنظومة المؤسسية بأبعادها الإدارية والقانونية والتشريعية، مما يعكس شمولية تأثيرها على الجوانب التنظيمية المختلفة.

ويشير حداد وثابت (2021) إلى أن أهمية تكنولوجيا الاتصال الحديثة في القطاع المصرفي تتجلى في: أولاً، توسيع نطاق الخدمات المقدمة للعملاء من خلال إتاحتها في أي وقت ومن أي مكان. ثانياً، تعزيز الأمان والموثوقية في العمليات المصرفية عبر آليات التشفير والتحقق المتقدمة. ثالثاً، دعم الابتكار في الخدمات المصرفية من خلال تطوير منتجات جديدة تلبي احتياجات العملاء المتغيرة.

ويرى (Tawfik (2024 أن التكنولوجيا الحديثة تكتسب أهميةً استثنائيةً في مجال البحث العلمي والابتكار، حيث تُسهم في تسريع اكتشاف المعارف الجديدة، وتُتيح إجراء بحوث معقدة كانت متعذرة في السابق. ويؤكد أمحمد وآخرون (2022) على أن الأهمية الجوهرية للتكنولوجيا

الحديثة تكمن في تكاملها مع الكوادر البشرية المؤهلة، إذ لا يُمكن استثمار الإمكانيات الكامنة في التقنيات المتقدمة دون توفر رأس مال بشري قادر على توظيفها بكفاءة.

4.1.2 ثالثاً: أهداف التكنولوجيا الحديثة

تسعى المنظمات من خلال توظيفها للتكنولوجيا الحديثة إلى تحقيق جملة من الأهداف الاستراتيجية والتشغيلية، وقد تعددت آراء الباحثين حول هذه الأهداف تبعاً لطبيعة القطاعات التي تناولوها.

ويرى المعمري وآخرون (2023) أن التكنولوجيا الحديثة تسعى إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- تطوير أساليب العمل الإداري ونقلها من النمط التقليدي إلى النمط الرقمي المتكامل.
- بناء نظم معلومات فعّالة تدعم عمليات التخطيط والتنظيم والرقابة.
- تعزيز قدرة المنظمة على الاستجابة السريعة للمتغيرات البيئية.
- تمكين المنظمة من إدارة مواردها البشرية والمادية بكفاءة عالية.

ويحدّد طرمون وبلعور (2023) جملةً من الأهداف الاستراتيجية للتكنولوجيا الحديثة تتمثل في:

- تحقيق التحول الرقمي الشامل في المنظمات والمؤسسات.
- تعزيز التكامل بين مختلف الوحدات التنظيمية على المستويين الأفقي والرأسي.
- دعم عمليات التخطيط الاستراتيجي من خلال توفير قواعد بيانات متكاملة.
- تحسين علاقة المنظمة بجمهور المتعاملين معها.

ويُشير حسب الله (2025) إلى أن التكنولوجيا الحديثة تستهدف في السياق التعليمي:

- تطوير أساليب التعليم والتعلم بما يتلاءم مع متطلبات العصر.
- توسيع فرص الوصول إلى المعرفة وتجاوز الحواجز الزمانية والمكانية.
- تنمية المهارات الرقمية للمتعلمين والمعلمين على حدٍ سواء.
- دعم البحث العلمي وإتاحة أدواته لمختلف الفئات.

ويضيف Thacharodi et al. (2024) في سياق القطاع الصحي أن التكنولوجيا الحديثة تهدف إلى:

- تطوير أدوات التشخيص والعلاج ورفع مستوى دقتها.
- تعزيز جودة الرعاية الصحية المقدمة للمرضى.
- تمكين الوصول إلى الخدمات الصحية في المناطق النائية عبر التطبيب عن بُعد.
- دعم اتخاذ القرارات الطبية استناداً إلى تحليل البيانات الضخمة.

ويُبيّن Kerimbayev et al. (2023) أن التكنولوجيا الحديثة تسعى في سياق التعليم عن بُعد إلى:

- إيجاد بيئات تعليمية تفاعلية متمركزة حول المتعلم.
- تعزيز فاعلية التواصل بين المعلم والمتعلم بغض النظر عن المسافات.
- توفير أدوات التقييم والقياس الرقمية.
- دعم التعلم الذاتي والتعلم مدى الحياة.

ويرى de Bruijn et al. (2021) أن التكنولوجيا الحديثة في المجالات التخصصية الدقيقة كالتشخيص الجزيئي تستهدف رفع مستوى الدقة في اكتشاف الحالات المرضية وتحديد أسبابها الجينية، مما يعكس الطابع النوعي لأهداف التكنولوجيا في هذه المجالات.

□

5.1.2 رابعاً: أبعاد التكنولوجيا الحديثة

تم تحديد أبعاد التكنولوجيا الحديثة في الدراسة الحالية بناءً على دراسة المعمري وآخرين (2023) ودراسة بركات (2023)، حيث اتفقت هاتان الدراستان على تبني إطار متكامل يشمل الجوانب المادية والبرمجية والاتصالية والبشرية للتكنولوجيا الحديثة، وهو ما يتلاءم مع طبيعة الدراسة الحالية المطبقة على الشركات الخاصة بمدينة الرياض. وتتحدد هذه الأبعاد على النحو الآتي:

(1) الأجهزة والمعدات التقنية (Hardware)

يُشير هذا البعد إلى المكونات المادية الملموسة للمنظومة التكنولوجية، ويُعدّ الركيزة الأساسية

التي تقوم عليها بقية الأبعاد. ويتضمن هذا البعد الحواسيب الشخصية والمحمولة، والخوادم، والأجهزة اللوحية، والطابعات، والمساحات الضوئية، وأجهزة العرض، وأجهزة الشبكات كالموجّهات والمبدّلات، فضلاً عن أجهزة التخزين المختلفة (المعمري وآخرون، 2023). وتكمن أهمية هذا البعد في كونه البنية التحتية المادية التي تُبنى عليها المنظومة التكنولوجية بأكملها، إذ لا يُمكن تشغيل أي برمجيات أو إنشاء أي شبكات دون توفر أجهزة ومعدات ملائمة من حيث المواصفات الفنية والقدرة الاستيعابية. ويُقاس جودة هذا البعد بمعايير عدة، من أبرزها حداثة الأجهزة، وقدرتها الحاسوبية، ومدى ملائمتها لطبيعة العمل، وسهولة صيانتها، وقابليتها للتطوير المستمر.

(2) البرمجيات (Software)

يُمثّل هذا البعد الجانب غير الملموس من المنظومة التكنولوجية، ويتضمن مجموعة التعليمات والأوامر التي توجّه عمل الأجهزة الحاسوبية. وتُقسم البرمجيات إلى نظم التشغيل التي تُدير الموارد الحاسوبية، والبرمجيات التطبيقية التي تُنفّذ مهاماً محددة كبرامج المحاسبة وإدارة الموارد البشرية وإدارة علاقات العملاء، وبرامج قواعد البيانات التي تُخزّن المعلومات وتُنظّمها، وبرامج الحماية والأمن التي تحمي المنظومة من التهديدات الإلكترونية (بركات، 2023). وتُعَد البرمجيات المحرّك الحقيقي للأداء التكنولوجي، إذ إن أفضل الأجهزة تبقى محدودة الفائدة دون برمجيات متطورة تُطلق إمكاناتها. ويتميز هذا البعد بسرعة تطوره وتغيّره المستمر، مما يفرض على المنظمات تحديث برمجياتها بصفة دورية لمواكبة أحدث الإصدارات والاستفادة من مزاياها المتقدمة.

(3) شبكات الاتصال (Communication Networks)

يُشير هذا البعد إلى منظومة الوسائط والبروتوكولات التي تربط بين الأجهزة والأنظمة الحاسوبية داخل المنظمة وخارجها، وتُتيح لها تبادل البيانات والمعلومات بسلاسة. ويتضمن هذا البعد الشبكات المحلية (LAN) التي تربط بين أجهزة موقع واحد، والشبكات الواسعة (WAN) التي تربط بين مواقع متعددة، والإنترنت الذي يُتيح التواصل العالمي، والشبكات اللاسلكية بمختلف أشكالها (حداد وثابت، 2021). وتكمن أهمية هذا البعد في كونه الجسر الذي يربط بين مكونات المنظومة التكنولوجية ويحوّلها من عناصر متفرقة إلى منظومة متكاملة، فضلاً عن دوره في ربط المنظمة ببيئتها الخارجية من عملاء وموردين وشركاء أعمال. ويُقاس كفاءة هذا البعد بسرعة نقل البيانات، وموثوقية الاتصال، ومستوى الأمان، وقابلية التوسع.

(4) الموارد البشرية التقنية (Technical Human Resources)

يُمثّل هذا البعد العنصر البشري في المنظومة التكنولوجية، ويُعدّ من أهم الأبعاد وأكثرها تأثيراً على فاعلية التكنولوجيا الحديثة، إذ لا قيمة للأجهزة والبرمجيات والشبكات دون كوادر بشرية مؤهلة قادرة على توظيفها بكفاءة. ويتضمن هذا البعد المتخصصين في تقنية المعلومات كالمبرمجين ومحلّلي النظم ومهندسي الشبكات، إضافةً إلى المستخدمين النهائيين الذين يمتلكون المهارات الرقمية اللازمة للتعامل مع التقنيات المختلفة (أحمد وآخرون، 2022). ويتميز هذا البعد بأنه يجمع بين المعرفة الفنية والمهارات التطبيقية، ويتطلب تطويراً مستمراً لمواكبة التغيرات المتسارعة في المجال التقني. ويُقاس كفاءة هذا البعد بمستوى المؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والتدريب المستمر، والقدرة على التكيف مع التقنيات الجديدة.

□

المبحث الثاني: الأداء الإداري

1.2.2 تمهيد

يُشكّل الأداء الإداري المحور الذي تدور حوله جميع الأنشطة التنظيمية في المنظمات المعاصرة، إذ يُعدّ المحصلة النهائية التي تعكس مدى نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها الاستراتيجية والتشغيلية، وتوظيف مواردها البشرية والمادية والمالية بكفاءة وفاعلية. ولم يعد الأداء الإداري في العصر الحالي مجرد مؤشر كمي يقيس حجم المخرجات، بل تحوّل إلى مفهوم متعدد الأبعاد يتضمن جوانب نوعية ترتبط بجودة القرارات وسرعة الاستجابة وقدرة المنظمة على الابتكار والتكيف مع المتغيرات البيئية. وفي ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها عالم الأعمال، أصبح تحسين الأداء الإداري أولوية استراتيجية للمنظمات التي تسعى إلى تعزيز مكانتها التنافسية وتحقيق النمو المستدام. ويسعى هذا المبحث إلى تقديم معالجة نظرية شاملة للأداء الإداري، من خلال استعراض مفهومه، وإبراز أهميته، وتحديد أهدافه، ومناقشة العوامل المؤثرة فيه، ومراجعة المداخل النظرية لتحسينه.

2.2.2 أولاً: مفهوم الأداء الإداري

يُعدّ مفهوم الأداء الإداري من المفاهيم المحورية في الفكر الإداري المعاصر، وقد تعددت التعريفات التي قدّمها الباحثون لهذا المفهوم تبعاً لاختلاف مداخلهم الفكرية والقطاعات التي تناولوها.

ويعرّف المقطري والشميري (2025) الأداء الإداري بأنه المحصلة النهائية لتفاعل مختلف

عناصر العملية الإدارية داخل المنظمة، والذي يعكس مدى قدرتها على تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية من خلال التوظيف الأمثل للموارد المتاحة. ويُبرز هذا التعريف الطابع التكاملي للأداء الإداري بوصفه محصلة لتفاعل عوامل متعددة، لا نتاجاً لعنصر واحد.

ويقدم عطية (2025) تعريفاً أوسع للأداء الإداري بوصفه المستوى الذي يبلغه الموظفون والقيادات الإدارية في إنجاز مهامهم ومسؤولياتهم، وفق معايير محددة سلفاً، مع مراعاة أبعاد الجودة والكمية والتكلفة والوقت. ويُضيف هذا التعريف بُعداً معيارياً للأداء الإداري، إذ يربطه بمعايير محددة تُستخدم في تقييمه وقياسه.

ويرى الناصر (2024) أن الأداء الإداري يُمثل الأنشطة والسلوكيات التي يقوم بها العاملون في المنظمة سعياً لتحقيق الأهداف التنظيمية، ويشمل ذلك الجوانب الفكرية والسلوكية والإنجازية على حد سواء. ويتميز هذا التعريف بشموليته للجانب السلوكي إلى جانب الجانب الإنجازي، مما يعكس نظرة متكاملة للأداء.

ويُعرِّفه إبراهيم والبخاري (2024) في السياق المؤسسي بأنه القدرة على تحقيق الأهداف المرسومة باستخدام الموارد المتاحة بأقل قدر ممكن من الجهد والتكلفة والوقت، مع الحفاظ على جودة المخرجات. ويعكس هذا التعريف التوجه نحو مفهوم الكفاءة الإدارية بوصفها جوهر الأداء المتميز.

ويقدم بربح وآخرون (2022) تعريفاً للأداء الوظيفي بوصفه أحد أبعاد الأداء الإداري، إذ يعرفانه بأنه السلوك المرتبط بإنجاز الفرد لواجباته ومسؤولياته الوظيفية، وفق ما تحدده المنظمة من معايير ومتطلبات. ويُركز هذا التعريف على البُعد الفردي للأداء، بوصفه اللبنة الأساسية التي يُبنى عليها الأداء المؤسسي الشامل.

ويعرِّفه السعيد والعيداني (2021) بأنه الجهد الذي يبذله الفرد للوصول إلى مستوى محدد من الإنجاز، بما يتفق مع توقعات المنظمة ومعاييرها في الأداء. ويُضيف هذا التعريف بُعداً دافعياً للأداء، إذ يربطه بمستوى الجهد المبذول من الفرد.

ومن منظور دولي، يُعرِّفه Mohzana et al. (2025) بأنه القدرة الفعلية للموظفين الإداريين على أداء مهامهم وفق المعايير المؤسسية المحددة، بما يسهم في تحقيق الأهداف التعليمية والإدارية للمؤسسة. ويعكس هذا التعريف السياق التعليمي للأداء الإداري.

ويقدم Anwar & Abdullah (2021) تعريفاً للأداء التنظيمي بوصفه المفهوم الأشمل الذي يتضمن الأداء الإداري، حيث يُعرفانه بأنه قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية والتشغيلية من خلال التوظيف الأمثل لمواردها البشرية والمادية.

ويرى الباحث في ضوء التعريفات السابقة أن الأداء الإداري يُمثل المستوى الذي يبلغه العاملون في الشركات الخاصة بمدينة الرياض في إنجاز مهامهم ومسؤولياتهم الإدارية، من حيث الكفاءة والفاعلية والجودة والإنتاجية، والذي يعكس قدرة الشركة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية باستخدام مواردها المتاحة بأفضل صورة ممكنة. ويتميز هذا التعريف بشموليته للأبعاد الكمية والنوعية للأداء، ويربطه بالسياق التطبيقي للدراسة الحالية.

3.2.2 ثانياً: أهمية الأداء الإداري

يحتل الأداء الإداري مكانةً مركزيةً في الفكر الإداري المعاصر، إذ يُعدّ المؤشر الأهم على صحة المنظمة وقدرتها على تحقيق أهدافها والاستمرار في بيئة تنافسية.

ويشير عطية (2025) إلى أن أهمية الأداء الإداري تتجلى في عدة محاور، تتمثل في: أولاً، كونه المعيار الرئيسي لتقييم نجاح المنظمة أو إخفاقها في تحقيق أهدافها الاستراتيجية والتشغيلية، إذ لا يمكن الحكم على المنظمة بمعزل عن مستوى أدائها الإداري. ثانياً، كونه الأداة التي تحدد مواقع القوة والضعف في المنظومة الإدارية، مما يُتيح اتخاذ إجراءات تصحيحية استباقية. ثالثاً، كونه الأساس الذي تُبنى عليه قرارات الترقية والتحفيز والمكافآت، فضلاً عن قرارات التطوير والتدريب.

ويرى الناصر (2024) أن الأداء الإداري يكتسب أهميته من كونه: أولاً، مرآة تعكس كفاءة القيادة الإدارية وقدرتها على توجيه المنظمة نحو تحقيق رسالتها. ثانياً، مؤشراً على مستوى استثمار الموارد المتاحة للمنظمة، سواء أكانت موارد بشرية أم مادية أم معلوماتية. ثالثاً، رافداً للميزة التنافسية، إذ إن المنظمات ذات الأداء المتميز تتمتع بمكانة أفضل في أسواقها وقدرة أعلى على مواجهة التحديات.

ويؤكد المقطري والشميري (2025) على أن أهمية الأداء الإداري تظهر في: أولاً، تعزيز الثقة بين المنظمة وأصحاب المصلحة من مساهمين وعملاء وموردين وموظفين، إذ إن الأداء المتميز يُرسِّخ سمعة المنظمة ويعزز مكانتها. ثانياً، دعم القدرة على النمو والتوسع، حيث تُتيح مستويات الأداء العالية فرصاً أكبر للتوسع في الأسواق والاستثمار في مجالات جديدة. ثالثاً، تحقيق الاستدامة التنظيمية على المدى البعيد، من خلال بناء قدرات مؤسسية راسخة.

ويُضيف إبراهيم والبخاري (2024) بُعداً آخر للأهمية يتمثل في: أولاً، دور الأداء الإداري في تحقيق التحسين المستمر للعمليات والإجراءات التنظيمية. ثانياً، إسهامه في

بناء منظومة قياس متكاملة تُتيح متابعة تطور المنظمة عبر الزمن. ثالثاً، دعمه للتخطيط الاستراتيجي من خلال توفير بيانات دقيقة تُبنى عليها القرارات المستقبلية.

ويرى بربج وآخرون (2022) أن أهمية الأداء الإداري تتضح في: أولاً، تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين الذين يشعرون بقيمة ما يقدمون. ثانياً، بناء ثقافة تنظيمية قائمة على التميز والالتزام بالجودة. ثالثاً، تعزيز الالتزام التنظيمي والانتماء المؤسسي.

ويُبرز (Mohzana et al. (2025 أهمية الأداء الإداري في السياق التعليمي بوصفه: أولاً، ركيزة لتحقيق الأهداف التربوية والتعليمية. ثانياً، وسيلة لتحسين جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين. ثالثاً، أداة لتعزيز الشفافية والمساءلة في المؤسسات التعليمية.

ويُشير (Nuryadin et al. (2025 إلى أهمية الأداء الإداري في تعزيز الكفاءة التشغيلية للمنظمات، وتحسين مستوى الاستجابة لاحتياجات المستفيدين، ودعم عمليات التطوير المؤسسي المستمر.

4.2.2 ثالثاً: أهداف الأداء الإداري

يهدف الأداء الإداري إلى تحقيق منظومة متكاملة من الغايات على المستويين الاستراتيجي والتشغيلي، وقد تعددت آراء الباحثين حول هذه الأهداف.

ويرى عطية (2025) أن الأداء الإداري يسعى إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- تحسين مستوى الكفاءة والفاعلية في إنجاز الأعمال الإدارية.
- رفع جودة المخرجات الإدارية وتقليل الأخطاء والانحرافات.
- ضمان الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة للمنظمة.
- تحقيق التكامل بين مختلف الوحدات التنظيمية.

ويحدد الناصر (2024) أهدافاً أخرى للأداء الإداري تتمثل في:

- تعزيز قدرة المنظمة على الابتكار والإبداع في تقديم الخدمات.
- بناء ميزة تنافسية مستدامة تُميز المنظمة عن منافسيها.
- تطوير الكوادر البشرية ورفع مستوى مهاراتها.
- الاستجابة للتغيرات البيئية بسرعة ومرونة.

ويُشير إبراهيم والبخاري (2024) في سياق استراتيجية الكايزن إلى أن الأداء الإداري يستهدف:

- التحسين المستمر للعمليات والإجراءات.

- تقليل الفاقد والهدر في الموارد.

- تعزيز مشاركة العاملين في تطوير أساليب العمل.

- بناء ثقافة الجودة الشاملة في المنظمة.

ويُبرز السعيد والعيداني (2021) أن الأداء الإداري يهدف إلى:

- تحقيق التوازن بين أهداف المنظمة وأهداف العاملين فيها.

- تعزيز مستوى الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

- بناء منظومة تحفيزية عادلة ومنصفة.

- دعم عمليات التخطيط والتنبؤ بالأداء المستقبلي.

ويرى (Mohzana et al. (2025 أن الأداء الإداري في السياق المؤسسي يستهدف:

- بناء منظومة تقييم متكاملة تعكس الواقع الفعلي للأداء.

- توفير تغذية راجعة بناءً على دعم التطوير المستمر.

- تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين.

- ربط الأداء بالحوافز والمكافآت بصورة منهجية.

5.2.2 رابعاً: أبعاد الأداء الإداري ومؤشرات قياسه

يُعدّ الأداء الإداري مفهوماً متعدد الأبعاد، تتكامل عناصره لتُشكل صورةً شاملةً لمستوى إنجاز المنظمة. ويُشير المقطري والشميري (2025) إلى أن الأداء الإداري يُقاس من خلال جملة من المؤشرات، تشمل الكفاءة التي تُعنى بتحقيق الأهداف بأقل قدر من الموارد، والفاعلية التي تُعنى بتحقيق الأهداف بالمستوى المطلوب، والجودة التي تعكس مطابقة المخرجات للمعايير المحددة، والإنتاجية التي تعكس حجم المخرجات مقارنةً بالمدخلات.

ويُبرز عطية (2025) أن الأداء الإداري يشمل بُعد سرعة الإنجاز الذي يعكس القدرة على أداء المهام في التوقيت المناسب، ودقة الإنجاز التي تعكس مستوى الإلتقان في الأداء،

والمرونة في التعامل مع المتغيرات، والالتزام بالسياسات والإجراءات التنظيمية.

ويُضيف الناصر (2024) أبعاداً أخرى للأداء الإداري تشمل القدرة على الابتكار في إيجاد حلول للمشكلات الإدارية، والتعاون بين وحدات المنظمة، والاستجابة لاحتياجات المتعاملين مع المنظمة، والالتزام بالوقت المخصص لكل مهمة.

ويُبرز إبراهيم والبخاري (2024) في إطار استراتيجية الكايزن أن الأداء الإداري يُقاس أيضاً بمؤشرات التحسين المستمر وتقليل الفاقد والعمل الجماعي ومشاركة العاملين في عمليات التطوير.

6.2.2 خامساً: العوامل المؤثرة في الأداء الإداري

يتأثر الأداء الإداري بمنظومة متكاملة من العوامل الداخلية والخارجية، ويشير بريح وآخرون (2022) إلى أن العوامل الداخلية تشمل القيادة الإدارية ونمطها، والثقافة التنظيمية السائدة، ونظم الحوافز والمكافآت، والهيكل التنظيمي ومدى ملاءمته لطبيعة العمل. ويضيف السعيد والعيداني (2021) عوامل أخرى تتمثل في الإبداع الإداري بأبعاده المختلفة، ومناخ العمل التنظيمي، والتدريب والتطوير المستمر للعاملين. ويبرز Anwar & Abdullah (2021) دور ممارسات إدارة الموارد البشرية بوصفها من أهم العوامل المؤثرة في الأداء الإداري، بما تشمله من ممارسات التوظيف والاختيار والتدريب والتحفيز وتقييم الأداء. أما على صعيد العوامل الخارجية، ويبين Nuryadin et al. (2025) أن نظم المعلومات الإدارية والبنية التحتية التقنية والبيئة التنظيمية الخارجية تشكل عوامل بالغة الأثر على مستوى الأداء الإداري.

7.2.2 سادساً: مداخل تحسين الأداء الإداري

تتعدد المداخل النظرية والتطبيقية التي تُوظف لتحسين الأداء الإداري في المنظمات المعاصرة. ويشير الناصر (2024) إلى أن مدخل الابتكار الإداري يعدّ من أبرز المداخل الحديثة، حيث يقوم على تبني أفكار جديدة وأساليب مبتكرة في العمل الإداري، بما يسهم في تجاوز الأنماط التقليدية ورفع مستوى الأداء إلى مراتب متقدمة.

ويُبرز إبراهيم والبخاري (2024) مدخل الكايزن للتحسين المستمر بوصفه من المداخل الفعّالة، حيث يقوم على مبدأ التحسينات الصغيرة المتراكمة عبر الزمن، والتي تؤدي في مجموعها إلى تطور جوهري في مستوى الأداء. ويعتمد هذا المدخل على مشاركة جميع العاملين في اقتراح التحسينات وتنفيذها.

ويُشير السعيد والعيداني (2021) إلى مدخل الإبداع الإداري بأبعاده المتمثلة في الطلاقة والمرونة والأصالة، بوصفه مدخلاً محورياً لتحسين الأداء، إذ يمكن العاملين من تقديم حلول مبتكرة للمشكلات الإدارية وتطوير أساليب العمل.

ويُقدّم عطية (2025) مدخل الإدارة الرقمية بوصفه من أحدث المداخل، حيث يقوم على توظيف التقنيات الرقمية في إدارة العمليات التنظيمية، بما يسهم في تسريع الإنجاز وتقليل الأخطاء ورفع مستوى الشفافية.

ويُبرز Nuryadin et al. (2025) مدخل تعزيز نظم المعلومات الإدارية بوصفه مدخلاً استراتيجياً لتحسين الأداء، حيث تعمل هذه النظم على توفير البيانات والمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات ومتابعة تنفيذها. ويقدم Anwar & Abdullah (2021) مدخل ممارسات إدارة الموارد البشرية الحديثة بوصفه مدخلاً محورياً، من خلال التركيز على استقطاب الكفاءات وتدريبها وتحفيزها وتقييم أدائها.

8.2.2 سابعاً: العلاقة بين التكنولوجيا الحديثة والأداء الإداري

تتبلور العلاقة بين التكنولوجيا الحديثة والأداء الإداري في إطار تفاعلي تكاملي، ويبيّن Abed & Abed (2024) أن التكنولوجيا الحديثة تُوفّر البنية التحتية التقنية والمعلوماتية التي تتيح للعاملين إنجاز مهامهم بكفاءة أعلى ودقة أكبر، من خلال أتمتة العمليات الروتينية وتوفير أدوات التحليل والتقييم. ويشير بركات (2023) إلى أن هذه العلاقة تظهر جلية في قدرة تكنولوجيا المعلومات على تسريع الإجراءات الإدارية وتخفيض تكلفتها ورفع جودتها، مما ينعكس مباشرة على مستوى الأداء الإداري. ويبرز حسب الله (2025) أن التكنولوجيا الحديثة تُعيد تشكيل بيئة العمل الإداري وتُتيح أنماطاً جديدة من الأداء تتسم بالمرونة والفاعلية، بما يعكس التحول من النموذج التقليدي إلى النموذج الرقمي المتكامل. وبناءً على ما سبق، يتضح أن العلاقة بين المتغيرين ليست علاقة خطية بسيطة، بل هي علاقة تفاعلية معقدة تتأثر بعوامل عدة، منها مستوى تبني المنظمة للتكنولوجيا، وجاهزية الكوادر البشرية، والبنية التحتية التقنية، والثقافة التنظيمية الداعمة للتحول الرقمي.

□

الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها

1.3 تمهيد

يُعدّ هذا الفصل الركيزة المنهجية للدراسة الحالية، إذ يُقدّم عرضاً مفصلاً للإجراءات العلمية التي اتبعتها الباحثة في تنفيذ الجانب الميداني، بدءاً من تحديد المنهج المستخدم، ومروراً بوصف مجتمع الدراسة واختيار العينة، وتصميم أداة جمع البيانات والتحقق من صدقها وثباتها، وانتهاءً بعرض الأساليب الإحصائية التي اعتمد عليها في تحليل البيانات واختبار الفروض. وقد حرصت الباحثة على أن تكون الإجراءات المنهجية المتبعة متسقة مع طبيعة الدراسة وأهدافها، وبما يحقّق الدقة العلمية اللازمة للوصول إلى نتائج موضوعية يُمكن تعميمها على مجتمع الدراسة. ويتناول هذا الفصل المحاور الآتية بالتفصيل:

2.3 أولاً: منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية على **المنهج الوصفي التحليلي**، بوصفه المنهج الأنسب لطبيعة الدراسة وأهدافها، إذ يُتيح هذا المنهج وصف الظاهرة المدروسة كما هي في الواقع وصفاً دقيقاً، وتحليل بياناتها والعلاقات القائمة بين متغيراتها، فضلاً عن تفسير النتائج التي يتم التوصل إليها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة. ويتناسب هذا المنهج مع طبيعة الدراسة التي تسعى إلى الكشف عن أثر التكنولوجيا الحديثة بأبعادها المتعددة على تحسين الأداء الإداري في الشركات الخاصة بمدينة الرياض.

وقد استعان الباحث في تطبيق هذا المنهج بأسلوبين متكاملين، هما: **الأسلوب الوصفي** الذي يُستخدم لوصف خصائص مجتمع الدراسة وعينتها ومتغيراتها، و**الأسلوب التحليلي** الذي يُستخدم لتحليل البيانات المجمعة واستخراج العلاقات والدلالات الإحصائية بين المتغيرات، بما يُمكن الباحثة من اختبار الفروض والإجابة عن أسئلة الدراسة بموضوعية علمية.

3.3 ثانياً: مجتمع الدراسة

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الشركات الخاصة بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية، والذين يشغلون مسمّيات وظيفية إدارية وإشرافية وتنفيذية. وقد اختارت الباحثة هذا المجتمع نظراً لأهمية الشركات الخاصة بوصفها من أهم روافد الاقتصاد الوطني السعودي، ولدورها المحوري في تحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030، فضلاً عن سعيها الحثيث لتبني التكنولوجيا الحديثة في عملياتها الإدارية.

ووفقاً للإحصائيات الرسمية الصادرة عن الهيئة العامة للإحصاء وغرفة الرياض، يبلغ عدد الشركات الخاصة العاملة في مدينة الرياض ما يزيد على (120,000) منشأة، يعمل فيها ما يقارب (2,500,000) موظفاً وموظفة، موزعين على قطاعات اقتصادية متنوعة تشمل قطاع الخدمات، والقطاع التجاري، والقطاع الصناعي، وقطاع تقنية المعلومات، وقطاع المقاولات، وغيرها من القطاعات الاقتصادية.

4.3 ثالثاً: عينة الدراسة

نظراً لكبر حجم مجتمع الدراسة وتعذّر حصره كاملاً، لجأت الباحثة إلى اختيار **عينة عشوائية طبقية** تتناسب مع طبيعة المجتمع، وقد تم تحديد حجم العينة استناداً إلى معادلة ستيفن تامبسون (Steven Thompson) لتحديد حجم العينة عند مستوى ثقة (95%) ونسبة خطأ (5%)، وبلغ حجم العينة (384) مفردة. وقام الباحث بتوزيع (420) استبانة على أفراد العينة لضمان الحصول على العدد المطلوب من الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي، وقد استرد منها (398) استبانة، تم استبعاد (14) استبانة لعدم اكتمال بياناتها، ليُصبح العدد النهائي للاستبانات الصالحة للتحليل (384) استبانة، وبنسبة استرداد بلغت (91.4%).

5.3 رابعاً: أداة الدراسة

اعتمد الباحث على **الاستبانة** أداة رئيسية لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، نظراً لملاءمتها لطبيعة الدراسة وأهدافها، ولقدرتها على جمع كميات كبيرة من البيانات في وقت قصير وبأقل تكلفة ممكنة. وقد تم تصميم الاستبانة بعد الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، ووفق مقياس ليكرت الخماسي.

1) بناء الاستبانة

تكوّن الاستبانة في صورتها النهائية من ثلاثة أقسام رئيسية:

– **القسم الأول:** البيانات الديموغرافية لأفراد العينة، وتشمل (النوع، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

– **القسم الثاني:** يقيس المتغير المستقل (التكنولوجيا الحديثة) بأبعاده الأربعة، ويتكوّن من (16) فقرة موزعة على النحو الآتي:

جدول (1): توزيع فقرات الاستبانة على أبعاد المتغير المستقل

أرقام الفقرات	عدد الفقرات	البُعد
---------------	-------------	--------

الأجهزة والمعدات التقنية	4	4 - 1
البرمجيات	4	8 - 5
شبكات الاتصال	4	12 - 9
الموارد البشرية التقنية	4	16 - 13
الإجمالي	16	

القسم الثالث: يقيس المتغير التابع (الأداء الإداري) وهو أحادي المحور، ويتكون من (10) فقرات.

وبذلك يبلغ إجمالي فقرات الاستبانة (26) فقرة، وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات أفراد العينة على النحو الآتي:

جدول (2): مقياس ليكرت الخماسي المستخدم في الاستبانة

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الاستجابة
1	2	3	4	5	الدرجة

(2) معيار الحكم على المتوسطات الحسابية

لتفسير المتوسطات الحسابية، تم اعتماد المعيار الآتي:

جدول (3): معيار الحكم على المتوسطات الحسابية

درجة الموافقة	المتوسط الحسابي
---------------	-----------------

منخفضة جداً من 1.00 إلى 1.80
منخفضة من 1.81 إلى 2.60
متوسطة من 2.61 إلى 3.40
مرتفعة من 3.41 إلى 4.20
مرتفعة جداً من 4.21 إلى 5.00

6.3 خامساً: صدق أداة الدراسة

للتحقق من صدق أداة الدراسة، اعتمدت الباحثة على نوعين من الصدق:

(1) الصدق الظاهري (صدق المحكمين)

تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال الإدارة وإدارة الأعمال والمناهج والقياس والتقويم، وذلك للتحقق من مدى مناسبة الفقرات للأبعاد التي تنتمي إليها، وسلامة الصياغة اللغوية، ووضوح المعنى. وقد تم الأخذ بملاحظات المحكمين وإجراء التعديلات المقترحة على بعض الفقرات، حتى خرجت الاستبانة في صورتها النهائية.

(2) صدق الاتساق الداخلي

تم حساب معاملات ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي إليه، وذلك على عينة استطلاعية بلغ حجمها (40) مفردة من خارج عينة الدراسة الأساسية، وجاءت النتائج على النحو الآتي:

جدول (4): معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي إليه

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	البُعد
0.000	**0.782	1	الأجهزة والمعدات التقنية
0.000	**0.815	2	
0.000	**0.769	3	
0.000	**0.803	4	
0.000	**0.798	5	البرمجيات

	6	**0.826	0.000
	7	**0.774	0.000
	8	**0.811	0.000
شبكات الاتصال	9	**0.789	0.000
	10	**0.834	0.000
	11	**0.796	0.000
	12	**0.807	0.000
الموارد البشرية التقنية	13	**0.815	0.000
	14	**0.792	0.000
	15	**0.778	0.000
	16	**0.823	0.000
الأداء الإداري	17	**0.762	0.000
	18	**0.805	0.000
	19	**0.784	0.000
	20	**0.819	0.000
	21	**0.796	0.000
	22	**0.828	0.000
	23	**0.771	0.000
	24	**0.812	0.000
	25	**0.795	0.000
	26	**0.803	0.000

** دالة عند مستوى (0.01)

يتضح من الجدول (4) أن جميع معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي إليه كانت موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، وتراوحت قيمها بين (0.762) و(0.834)، مما يدل على تمتع فقرات الاستبانة بدرجة عالية من الاتساق الداخلي.

مصفوفة الارتباط بين أبعاد المتغير المستقل والدرجة الكلية للمتغير التابع

جدول (5): مصفوفة الارتباط بين أبعاد التكنولوجيا الحديثة والأداء الإداري

المتغيرات	الأجهزة والمعدات	البرمجيات	شبكات الاتصال	الموارد البشرية التقنية	التكنولوجيا الحديثة (كلي)	الأداء الإداري
الأجهزة والمعدات	1					
البرمجيات	**0.687	1				
شبكات الاتصال	**0.652	**0.714	1			
الموارد البشرية التقنية	**0.628	**0.671	**0.695	1		
التكنولوجيا					1	

1 **0.851 **0.869 **0.876 **0.842 الحديثة (كلي)

1 **0.847 **0.738 **0.756 **0.789 **0.724 الأداء الإداري

** دالة عند مستوى (0.01)

يتضح من الجدول (5) وجود علاقات ارتباط طردية موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) بين جميع أبعاد التكنولوجيا الحديثة والأداء الإداري، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0.724) و(0.789)، فيما بلغ معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للتكنولوجيا الحديثة والأداء الإداري (0.847)، مما يعكس وجود علاقة قوية جداً بين المتغيرين. كما يتضح وجود ارتباطات دالة بين أبعاد المتغير المستقل ذاته، مما يعكس تماسك البنية الداخلية للأداة.

7.3 سادساً: ثبات أداة الدراسة

للتحقق من ثبات أداة الدراسة، تم استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) على العينة الاستطلاعية، وجاءت النتائج على النحو الآتي:

□

جدول (6): معاملات الثبات لأبعاد الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ

معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	البعد
0.847	4	الأجهزة والمعدات التقنية
0.869	4	البرمجيات
0.858	4	شبكات الاتصال
0.851	4	الموارد البشرية التقنية
0.923	16	المتغير المستقل: التكنولوجيا الحديثة
0.912	10	المتغير التابع: الأداء الإداري
0.945	26	الاستبانة ككل

يتضح من الجدول (6) أن معاملات الثبات لأبعاد الدراسة تراوحت بين (0.847) و(0.869)، فيما بلغ معامل الثبات للمتغير المستقل ككل (0.923)، وللمتغير التابع (0.912)، وللإستبانة ككل (0.945)، وجميعها قيم مرتفعة تتجاوز الحد الأدنى المقبول (0.70)، مما يدل على تمتع أداة الدراسة بدرجة عالية من الثبات، وصلاحياتها للتطبيق على عينة الدراسة الأساسية.

8.3 سابعاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة

اعتمد الباحث في تحليل بيانات الدراسة على مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية، وذلك باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار (26)، وتمثلت هذه الأساليب في الآتي:

- التكرارات والنسب المئوية: لوصف خصائص أفراد عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: لتحديد مستوى استجابات أفراد العينة على فقرات الاستبانة وترتيبها.
- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha): لقياس ثبات أداة الدراسة والتحقق من الاتساق الداخلي لفقراتها.
- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient): لقياس الصدق البنائي لأداة الدراسة، والكشف عن العلاقة بين متغيرات الدراسة.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression): لاختبار أثر كل بُعد من أبعاد المتغير المستقل على المتغير التابع بشكل منفرد.
- تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression): لاختبار الأثر المشترك لأبعاد المتغير المستقل مجتمعة على المتغير التابع.
- اختبار (T-Test) للعينات المستقلة: للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير النوع.
- تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA): للكشف عن الفروق ذات الدلالة

- الإحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية ذات أكثر من فئتين.
- اختبار شيفيه (Scheffe Test): للمقارنات البعدية بين المتوسطات عند وجود فروق دالة إحصائية في تحليل التباين الأحادي.
- اختبار معامل التضخم للتباين (VIF): للتحقق من عدم وجود ارتباط متعدد (Multicollinearity) بين المتغيرات المستقلة.
- اختبار كولموجروف-سميرنوف (Kolmogorov-Smirnov): للتحقق من اعتدالية توزيع البيانات.

□

الفصل الرابع: تحليل البيانات ومناقشة النتائج

1.4 تمهيد

يتناول هذا الفصل عرضاً تفصيلياً لنتائج التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها من أفراد عينة الدراسة، وذلك بهدف الإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فروضها. ويشمل هذا الفصل عرضاً للخصائص الديموغرافية لأفراد العينة، ثم التحليل الوصفي لاستجاباتهم على فقرات الاستبانة لكل بُعد من أبعاد المتغيرات، وأخيراً اختبار فروض الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

2.4 أولاً: تحليل البيانات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة

فيما يلي عرض للخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة البالغ عددهم (384) مفردة:

جدول (7): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للنوع

النوع	النسبة المئوية	التكرار
ذكر	64.1%	246
أنثى	35.9%	138
المجموع	100%	384

يتضح من الجدول (7) أن الذكور يُشكّلون النسبة الأعلى من أفراد عينة الدراسة بنسبة (64.1%)، فيما بلغت نسبة الإناث (35.9%)، وهو ما يعكس طبيعة العمل في الشركات الخاصة بمدينة الرياض التي يغلب عليها الطابع الذكوري في المستويات الإدارية.

جدول (8): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للعمر

العمر	النسبة المئوية	التكرار
أقل من 30 سنة	25.0%	96
من 30 إلى أقل من 40 سنة	40.1%	154
من 40 إلى أقل من 50 سنة	23.2%	89
50 سنة فأكثر	11.7%	45
المجموع	100%	384

يتضح من الجدول (8) أن الفئة العمرية (من 30 إلى أقل من 40 سنة) تُمثّل النسبة الأعلى بنسبة (40.1%)، مما يعكس أن أغلب العاملين في الشركات الخاصة هم من الشباب في مقتبل حياتهم المهنية.

جدول (9): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمؤهل العلمي

المؤهل العلمي	النسبة المئوية	التكرار
ثانوية عامة أو أقل	9.9%	38
دبلوم	17.4%	67

بكالوريوس 218 56.8%

دراسات عليا 61 15.9%

المجموع 384 100%

يتضح من الجدول (9) أن حاملي مؤهل البكالوريوس يُشكّلون النسبة الأعلى بنسبة (56.8%)، مما يدل على ارتفاع المستوى التعليمي لأفراد العينة.

جدول (10): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لسنوات الخبرة

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخبرة
22.9%	88	أقل من 5 سنوات
37.0%	142	من 5 إلى أقل من 10 سنوات
25.0%	96	من 10 إلى أقل من 15 سنة
15.1%	58	15 سنة فأكثر
100%	384	المجموع

يتضح من الجدول (10) أن الفئة (من 5 إلى أقل من 10 سنوات) تُشكّل النسبة الأعلى بنسبة (37.0%)، مما يعكس تمتع غالبية أفراد العينة بخبرة عملية كافية تؤهلهم للإجابة عن فقرات الاستبانة بموضوعية.

جدول (11): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمسمى الوظيفي

النسبة المئوية	التكرار	المسمى الوظيفي
48.7%	187	موظف تنفيذي
29.2%	112	مشرف/رئيس قسم
16.4%	63	مدير إدارة
5.7%	22	مدير تنفيذي
100%	384	المجموع

يتضح من الجدول (11) أن الموظفين التنفيذيين يُشكّلون النسبة الأعلى بنسبة (48.7%)، تليهم المشرفون ورؤساء الأقسام بنسبة (29.2%).

3.4 ثانياً: التحليل الوصفي لاستجابات أفراد عينة الدراسة

أ - التحليل الوصفي لأبعاد المتغير المستقل (التكنولوجيا الحديثة)

(1) البعد الأول: الأجهزة والمعدات التقنية

جدول (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد الأجهزة والمعدات التقنية

الدرجة الموافقة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	م
مرتفعة	2	0.687	4.12	تتوفر في الشركة أجهزة حاسوبية حديثة تلبي متطلبات العمل الإداري.	1
مرتفعة	4	0.782	3.95	تحرص الشركة على تحديث أجهزتها التقنية بصفة دورية.	2
مرتفعة	1	0.653	4.18	تتناسب مواصفات الأجهزة المستخدمة مع طبيعة المهام الإدارية.	3
مرتفعة	3	0.721	4.03	تُوفّر الشركة أجهزة طرفية (طابعات، ماسحات) بجودة عالية.	4
مرتفعة		0.596	4.07	المتوسط العام للبُعد	

يتضح من الجدول (12) أن المتوسط العام لبُعد الأجهزة والمعدات التقنية بلغ (4.07) بانحراف معياري (0.596) وبدرجة موافقة مرتفعة، مما يدل على أن الشركات الخاصة بمدينة الرياض تحرص على توفير الأجهزة والمعدات التقنية الحديثة.

(2) البُعد الثاني: البرمجيات

جدول (13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد البرمجيات

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
5	تستخدم الشركة برمجيات حديثة في إدارة أعمالها.	4.24	0.612	1	مرتفعة جداً
6	تتميز البرمجيات المستخدمة بسهولة التعامل معها.	3.98	0.745	4	مرتفعة
7	تُحدَّث البرمجيات باستمرار لمواكبة التطورات التقنية.	4.05	0.698	3	مرتفعة
8	تُلَبِّي البرمجيات المستخدمة الاحتياجات الفعلية للعمل.	4.11	0.674	2	مرتفعة
المتوسط العام للبُعد		4.10	0.583		مرتفعة

يتضح من الجدول (13) أن المتوسط العام لبُعد البرمجيات بلغ (4.10) بانحراف معياري (0.583) وبدرجة موافقة مرتفعة.

(3) البُعد الثالث: شبكات الاتصال

□

جدول (14): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد شبكات الاتصال

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
9	تتوفر في الشركة شبكة اتصال داخلية فعالة تربط جميع الوحدات.	4.08	0.702	2	مرتفعة
10	تتميز شبكة الإنترنت في الشركة بالسرعة والموثوقية.	3.92	0.798	4	مرتفعة
11	تُوفّر الشبكات مستوى عالٍ من الأمان في تبادل البيانات.	4.15	0.665	1	مرتفعة
12	تُتيح شبكات الاتصال التواصل الفعال مع العملاء والشركاء.	4.01	0.734	3	مرتفعة
المتوسط العام للبُعد		4.04	0.612		مرتفعة

يتضح من الجدول (14) أن المتوسط العام لبُعد شبكات الاتصال بلغ (4.04) بانحراف معياري (0.612) وبدرجة موافقة مرتفعة.

(4) البُعد الرابع: الموارد البشرية التقنية

جدول (15): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد الموارد البشرية التقنية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
13	تمتلك الشركة كوادر بشرية مؤهلة تقنياً.	3.96	0.756	3	مرتفعة
14	تحرص الشركة على تدريب موظفيها على استخدام التقنيات الحديثة.	3.85	0.812	4	مرتفعة

يملك العاملون في الشركة المهارات

مرتفعة	2	0.712	4.02	الرقمية اللازمة.	15
مرتفعة	1	0.689	4.09	تُوفّر الشركة الدعم الفني اللازم للعاملين بشكل مستمر.	16
مرتفعة		0.628	3.98	المتوسط العام للبُعد	

يتضح من الجدول (15) أن المتوسط العام لبُعد الموارد البشرية التقنية بلغ (3.98) بانحراف معياري (0.628) وبدرجة موافقة مرتفعة.

(5) الترتيب العام لأبعاد المتغير المستقل

جدول (16): الترتيب العام لأبعاد التكنولوجيا الحديثة

درجة الموافقة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البُعد	م
مرتفعة	1	0.583	4.10	البرمجيات	1
مرتفعة	2	0.596	4.07	الأجهزة والمعدات التقنية	2
مرتفعة	3	0.612	4.04	شبكات الاتصال	3
مرتفعة	4	0.628	3.98	الموارد البشرية التقنية	4
مرتفعة		0.547	4.05	المتوسط العام للمتغير المستقل	

ب - التحليل الوصفي للمتغير التابع (الأداء الإداري)

جدول (17): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المتغير التابع (الأداء الإداري)

درجة الموافقة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	م
مرتفعة	3	0.658	4.14	يُنجز العاملون مهامهم الإدارية بكفاءة عالية.	17
مرتفعة	5	0.687	4.08	تتسم القرارات الإدارية في الشركة بالدقة والموضوعية.	18
مرتفعة	6	0.712	4.05	يتم إنجاز الأعمال الإدارية في التوقيت المحدد.	19
مرتفعة	1	0.635	4.19	تتميز مخرجات العمل الإداري بجودة عالية.	20
مرتفعة	7	0.724	4.02	تستخدم الشركة مواردها المتاحة بكفاءة.	21
مرتفعة	9	0.783	3.94	يتم تقليل الأخطاء الإدارية في العمل بشكل ملحوظ.	22
مرتفعة	4	0.674	4.11	تتسم إجراءات العمل الإداري بالمرونة.	23
مرتفعة	8	0.746	3.98	يتوفر تكامل فعّال بين الوحدات الإدارية المختلفة.	24
مرتفعة	2	0.649	4.16	تستجيب الإدارة بسرعة للمتغيرات الطارئة.	25
مرتفعة	10	0.798	3.89	يشعر العاملون بالرضا عن مستوى الأداء الإداري في الشركة.	26
مرتفعة		0.562	4.06	المتوسط العام للمتغير التابع	

يتضح من الجدول (17) أن المتوسط العام للمتغير التابع (الأداء الإداري) بلغ (4.06) بانحراف معياري (0.562) وبدرجة موافقة مرتفعة، مما يعكس وجود مستوى جيد من الأداء

4.4 ثالثاً: اختبار فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية:

جدول (18): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر أبعاد التكنولوجيا الحديثة على تحسين الأداء الإداري

[illegible]

المتغير التابع	ملخص النموذج	تحليل التباين ANOVA		المتغير المستقل	المعاملات Coefficient				
----------------	--------------	---------------------	--	-----------------	-----------------------	--	--	--	--

الأداء الإداري	معامل الارتباط r	معامل التحديد r ²	درجة الحرية df	F المحسوبة	Sig. F	B	الخطأ المعياري	T	Sig. t
الأجهزة والمعدات التقنية	0.724	0.524	1	420.638	0.000	0.683	0.033	20.509	0.000

للتحقق من هذه الفرضية، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression) لقياس تأثير "الأجهزة والمعدات التقنية" باعتبارها أحد أبعاد التكنولوجيا الحديثة على "الأداء الإداري". وقد جاءت النتائج الإحصائية كما هو موضح في الجدول (21)، حيث بلغ معامل الارتباط $R = 0.724$ ، وهو ما يعكس وجود علاقة ارتباط موجبة قوية بين المتغيرين، كما بلغت قيمة معامل التحديد $(R^2) = 0.524$ ، مما يشير إلى أن 52.4% من التباين في مستوى الأداء الإداري يمكن تفسيره من خلال متغير الأجهزة والمعدات التقنية فقط، دون تدخل بقية الأبعاد الأخرى.

وبالاطلاع على نتائج تحليل التباين (ANOVA)، نجد أن قيمة F المحسوبة بلغت 420.638 بمستوى دلالة (Sig. = 0.000)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، مما يُعزّز من دلالة النموذج ككل في تفسير الفرضية.

أما على مستوى معاملات الانحدار، فقد بلغ معامل التأثير $B = 0.683$ ، بقيمة $T = 20.509$ ، وهي أيضاً دالة عند مستوى (Sig. = 0.000)، ما يدل على أن أي زيادة بمقدار وحدة واحدة في مستوى الأجهزة والمعدات التقنية تؤدي إلى زيادة بمقدار 0.683 في مستوى الأداء الإداري، ضمن شروط النموذج، وبناءً على ذلك، تؤكد هذه النتائج صحة الفرضية الفرعية الأولى.

الفرضية الفرعية الثانية:

"يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للبرمجيات على تحسين الأداء الإداري في الشركات الخاصة بمدينة الرياض."

للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Linear Regression Test)، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (20): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر البرمجيات على تحسين الأداء الإداري

المتغير التابع	ملخص النموذج	تحليل التباين ANOVA		المتغير المستقل	المعاملات Coefficient				
----------------	--------------	---------------------	--	-----------------	-----------------------	--	--	--	--

الأداء الإداري	معامل الارتباط r	معامل التحديد r ²	درجة الحرية df	F المحسوبة	Sig. F	B	الخطأ المعياري	T	Sig. t
----------------	------------------	------------------------------	----------------	------------	--------	---	----------------	---	--------

الأداء الإداري	0.789	0.623	1	631.482	0.000	البرمجيات	0.761	0.030	25.129	0.000
----------------	-------	-------	---	---------	-------	-----------	-------	-------	--------	-------

للتحقق من هذه الفرضية، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression) لقياس تأثير "البرمجيات" على "الأداء الإداري". وقد جاءت النتائج الإحصائية كما هو موضح في الجدول (22)، حيث بلغ معامل الارتباط $R = 0.789$ ، وهو ما يعكس وجود علاقة ارتباط موجبة قوية جداً بين المتغيرين، كما بلغت قيمة معامل التحديد $(R^2) = 0.623$ ، مما يُشير إلى أن 62.3% من التباين في مستوى الأداء الإداري يُمكن تفسيره من خلال متغير البرمجيات وحده.

وبالاطلاع على نتائج تحليل التباين (ANOVA)، نجد أن قيمة F المحسوبة بلغت 631.482 بمستوى دلالة (Sig. = 0.000)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، مما يُعزّز من دلالة النموذج ككل.

أما على مستوى معاملات الانحدار، فقد بلغ معامل التأثير $B = 0.761$ ، بقيمة $T = 25.129$ ، وهي دالة عند مستوى (Sig. = 0.000)، ما يدل على أن أي زيادة بمقدار وحدة واحدة في مستوى البرمجيات تؤدي إلى زيادة بمقدار 0.761 في مستوى الأداء الإداري، ضمن شروط النموذج، وبناءً على ذلك، تؤكد هذه النتائج صحة الفرضية الفرعية الثانية.

الفرضية الفرعية الثالثة:

"يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لشبكات الاتصال على تحسين الأداء الإداري في الشركات الخاصة بمدينة الرياض."

للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Linear Regression Test)، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (21): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر شبكات الاتصال على تحسين الأداء الإداري

المتغير التابع	ملخص النموذج	تحليل التباين ANOVA			المتغير المستقل	المعاملات Coefficient				
----------------	--------------	---------------------	--	--	-----------------	-----------------------	--	--	--	--

	معامل الارتباط r	معامل التحديد r^2	درجة الحرية df	F المحسوبة	Sig. F	B	الخطأ المعياري	T	Sig. t	
الأداء الإداري	0.756	0.571	1	508.234	0.000	0.694	0.031	22.544	0.000	شبكات الاتصالات

للتحقق من هذه الفرضية، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression) لقياس تأثير "شبكات الاتصال" على "الأداء الإداري". وقد جاءت النتائج الإحصائية كما هو موضح في الجدول (23)، حيث بلغ معامل الارتباط $R = 0.756$ ، وهو ما يعكس وجود علاقة ارتباط موجبة قوية بين المتغيرين، كما بلغت قيمة معامل التحديد $(R^2) = 0.571$ ، مما يُشير إلى أن 57.1% من التباين في مستوى الأداء الإداري يُمكن تفسيره من خلال متغير شبكات الاتصال وحده.

وبالاطلاع على نتائج تحليل التباين (ANOVA)، نجد أن قيمة F المحسوبة بلغت 508.234 بمستوى دلالة (Sig. = 0.000)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، مما يُعزّز من دلالة النموذج ككل في تفسير الفرضية.

أما على مستوى معاملات الانحدار، فقد بلغ معامل التأثير $B = 0.694$ ، بقيمة $T = 22.544$ ، وهي دالة عند مستوى (Sig. = 0.000)، ما يدل على أن أي زيادة بمقدار وحدة واحدة في مستوى شبكات الاتصال تؤدي إلى زيادة بمقدار 0.694 في مستوى الأداء الإداري، ضمن

شروط النموذج، وبناءً على ذلك، تُؤكّد هذه النتائج صحة الفرضية الفرعية الثالثة.

الفرضية الفرعية الرابعة:

“يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للموارد البشرية التقنية على تحسين الأداء الإداري في الشركات الخاصة بمدينة الرياض.”

للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Linear Regression Test)، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (22): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر الموارد البشرية التقنية على تحسين الأداء الإداري

المتغير التابع	ملخص النموذج	تحليل التباين ANOVA				المتغير المستقل	المعاملات Coefficient			
	معامل الارتباط r	معامل التحديد r ²	درجة الحرية df	F المحسوبة	Sig. F	الموارد البشرية التقنية	B	الخطأ المعياري	T	Sig. t
الأداء الإداري	0.738	0.545	1	457.892	0.000		0.661	0.031	21.400	0.000

للتحقق من هذه الفرضية، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression) لقياس تأثير “الموارد البشرية التقنية” على “الأداء الإداري”. وقد جاءت النتائج الإحصائية كما هو موضح في الجدول (24)، حيث بلغ معامل الارتباط $R = 0.738$ ، وهو ما يعكس وجود علاقة ارتباط موجبة قوية بين المتغيرين، كما بلغت قيمة معامل التحديد $(R^2) = 0.545$ ، مما يُشير إلى أن 54.5% من التباين في مستوى الأداء الإداري يُمكن تفسيره من خلال متغير الموارد البشرية التقنية وحده.

وبالاطلاع على نتائج تحليل التباين (ANOVA)، نجد أن قيمة F المحسوبة بلغت 457.892 بمستوى دلالة (Sig. = 0.000)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، مما يُعزِّز من دلالة النموذج ككل في تفسير الفرضية.

أما على مستوى معاملات الانحدار، فقد بلغ معامل التأثير $B = 0.661$ ، بقيمة $T = 21.400$ ، وهي دالة عند مستوى $(Sig. = 0.000)$ ، ما يدل على أن أي زيادة بمقدار وحدة واحدة في مستوى الموارد البشرية التقنية تؤدي إلى زيادة بمقدار 0.661 في مستوى الأداء الإداري، ضمن شروط النموذج، وبناءً على ذلك، تؤكد هذه النتائج صحة الفرضية الفرعية الرابعة.

5

الفصل الخامس: نتائج الدراسة وتوصياتها

1.5 تمهید

يُمثل هذا الفصل الحلقة الختامية في الدراسة الحالية، إذ يعرض أبرز النتائج التي تم التوصل إليها من خلال التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية، مع تفسير هذه النتائج وربطها بالإطار النظري والدراسات السابقة، ثم تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات التي يُؤمل أن تسهم في تعزيز توظيف التكنولوجيا الحديثة لتحسين الأداء الإداري في الشركات الخاصة بمدينة الرياض.

2.5 أولاً: نتائج الدراسة

توصلت الدراسة الحالية إلى جملة من النتائج التي يُمكن استعراضها على النحو الآتي:

المختلفة في الشركات الخاصة بمدينة الرياض، إذ بلغ المتوسط العام للمتغير المستقل (4.05)، وهو ما يعكس الوعي المتنامي لدى إدارات هذه الشركات بأهمية التكنولوجيا الحديثة بوصفها ركيزة استراتيجية لتحقيق التنافسية في السوق. ويُعزى ذلك إلى طبيعة البيئة التنافسية التي تعمل فيها الشركات الخاصة في مدينة الرياض، والتي تفرض عليها مواكبة أحدث التطورات التقنية لضمان بقائها ونموها، فضلاً عن التوجه العام في المملكة العربية السعودية نحو التحول الرقمي ضمن مستهدفات رؤية 2030. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة المعمرى وآخرين (2023) التي أكدت على ارتفاع مستوى تبني التكنولوجيا الحديثة في المؤسسات المعاصرة، كما تتوافق مع دراسة بركات (2023) التي أشارت إلى الاهتمام المتنامي بتوظيف تكنولوجيا المعلومات في الهيئات والمؤسسات.

وأظهرت النتائج أن بُعد “البرمجيات” جاء في المرتبة الأولى من حيث مستوى التوظيف بمتوسط حسابي بلغ (4.10)، ويُعزى ذلك إلى الطبيعة المرنة للبرمجيات وقابليتها للتحديث والتخصيص وفق احتياجات كل شركة، إضافةً إلى كونها الوسيلة الأكثر مباشرة في أتمتة الإجراءات الإدارية وتحقيق النتائج الملموسة. وتتسق هذه النتيجة مع ما ذهب إليه بركات (2023) الذي أبرز الدور المحوري للبرمجيات في تكنولوجيا المعلومات المعاصرة.

كما جاء بُعد “الموارد البشرية التقنية” في المرتبة الأخيرة بين أبعاد المتغير المستقل بمتوسط حسابي بلغ (3.98)، ويُعزى ذلك إلى أن تأهيل الكوادر البشرية تقنياً يتطلب جهداً وزمناً أطول مقارنةً بالاستثمار في الأجهزة والبرمجيات، فضلاً عن التطور المتسارع في التقنيات الذي يُصعب على الكوادر مواكبته بشكل مستمر. ويتوافق ذلك مع ما أشار إليه أحمد وآخرون (2022) من أن تكامل التكنولوجيا مع الكوادر البشرية المؤهلة يُشكل تحدياً مستمراً للمؤسسات.

وفيما يتعلق بالمتغير التابع، بيّنت النتائج أن مستوى الأداء الإداري في الشركات الخاصة بمدينة الرياض جاء مرتفعاً بمتوسط حسابي بلغ (4.06)، ويُعزى ذلك إلى الجهود الحثيثة التي تبذلها هذه الشركات في تطوير منظومتها الإدارية، فضلاً عن ارتفاع مستوى الكوادر البشرية العاملة فيها من حيث المؤهل العلمي والخبرة العملية. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه المقطري والشميري (2025) وعطية (2025) اللذين أكداً على وجود مستويات جيدة من الأداء الإداري في المؤسسات التي تُوظف التقنيات الحديثة بشكل فعال.

وأظهرت نتائج اختبار الفرضية الرئيسية وجود أثر ذي دلالة إحصائية للتكنولوجيا الحديثة بأبعادها الأربعة على تحسين الأداء الإداري في الشركات الخاصة بمدينة الرياض، حيث فسّرت هذه الأبعاد مجتمعةً ما نسبته (72.8%) من التباين في مستوى الأداء الإداري، وهي نسبة مرتفعة تؤكد قوة العلاقة بين المتغيرين. ويُعزى ذلك إلى أن التكنولوجيا الحديثة توفر البنية التحتية اللازمة لتسريع الإجراءات الإدارية ورفع جودتها وتقليل الأخطاء والتكاليف، مما ينعكس مباشرةً على مستوى الأداء. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Abed & Abed 2024) التي أبرزت أثر التكنولوجيا الحديثة في تحسين الأداء الإداري في الجامعات العراقية، كما تتسجم مع دراسة المعمرى وآخرين (2023) التي أكدت الأثر الإيجابي للتكنولوجيا الحديثة على الأداء المؤسسي.

وأظهرت النتائج أن بُعد “البرمجيات” كان الأكثر تأثيراً على تحسين الأداء الإداري بمعامل انحدار بلغ (0.362)، ويُعزى ذلك إلى أن البرمجيات تمثل الأداة الأكثر مباشرة في تحويل الإجراءات الإدارية من النمط التقليدي إلى النمط الرقمي، وأنها تُتيح تسريع الإنجاز وأتمتة العمليات المتكررة وتوليد التقارير بدقة عالية. وتتوافق هذه النتيجة مع ما توصل إليه بركات (2023) الذي أشار إلى الدور المحوري للبرمجيات ضمن أبعاد تكنولوجيا المعلومات، كما تتسق مع دراسة عطية (2025) التي أبرزت أثر الإدارة الرقمية القائمة على البرمجيات في تحسين الأداء الإداري.

كما بيّنت نتائج الفرضية الفرعية الأولى وجود أثر ذي دلالة إحصائية للأجهزة والمعدات التقنية على تحسين الأداء الإداري، إذ فسّر هذا البعد وحده (52.4%) من التباين في المتغير التابع، ويُعزى ذلك إلى أن الأجهزة والمعدات تُشكل البنية التحتية المادية التي تقوم عليها بقية الأبعاد التكنولوجية، وأن حداثة وكفاءتها تنعكس مباشرةً على قدرة العاملين على إنجاز مهامهم بسرعة ودقة. وتتفق هذه النتيجة مع ما ذهب إليه المعمرى وآخرون (2023) بشأن الدور المحوري للأجهزة والمعدات في المنظومة التكنولوجية للمؤسسات.

وفيما يخص شبكات الاتصال، كشفت نتائج الفرضية الفرعية الثالثة عن وجود أثر ذي دلالة إحصائية لها على تحسين الأداء الإداري بمعامل ارتباط بلغ (0.756)، ويُعزى ذلك إلى الدور الحيوي الذي تلعبه شبكات الاتصال في ربط الوحدات الإدارية داخل الشركة وتسهيل انسياب المعلومات بينها، فضلاً عن تمكينها من التواصل الفعال مع العملاء والشركاء الخارجيين. وتتسجم هذه النتيجة مع ما توصل إليه حداد وثابت (2021) بشأن أهمية تكنولوجيا الاتصال الحديثة في تطوير أداء المؤسسات المصرفية، كما تتفق مع دراسة طرمون وبلعور (2023) التي أكدت على دور شبكات الاتصال في تطوير أداء المؤسسات.

وأظهرت نتائج الفرضية الفرعية الرابعة وجود أثر ذي دلالة إحصائية للموارد البشرية التقنية على تحسين الأداء الإداري بمعامل انحدار بلغ (0.661)، ويُعزى ذلك إلى أن الكوادر البشرية المؤهلة تقنياً هي المحرك الفعلي للمنظومة التكنولوجية، وأن كفاءتها تحدد مستوى الاستفادة من الأجهزة والبرمجيات والشبكات المتوفرة. وتتفق هذه النتيجة مع ما ذهب إليه أحمد وآخرون

(2022) بشأن التكامل بين وسائل التكنولوجيا والكوادر البشرية المؤهلة، كما تنسجم مع دراسة (2021) Anwar & Abdullah التي أبرزت أهمية الموارد البشرية في تحقيق الأداء التنظيمي المتميز.

وكشفت نتائج الفرضية الفرعية الخامسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تُعزى لمتغير النوع، ويُعزى ذلك إلى أن العاملين من الذكور والإناث في الشركات الخاصة بمدينة الرياض يعملون في بيئة تكنولوجية مماثلة ويتعاملون مع التقنيات ذاتها، مما يجعل إدراكهم لأثر التكنولوجيا على الأداء متقارباً. في حين أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغيرات العمر والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والمسمى الوظيفي، لصالح الفئات الأعلى في هذه المتغيرات، ويُعزى ذلك إلى أن العاملين الأكثر تأهيلاً وخبرة وفي المستويات الإدارية العليا يمتلكون رؤية أعمق وأكثر شمولية لمنظومة العمل الإداري وأثر التكنولوجيا فيها، بحكم اطلاعهم على مؤشرات الأداء الاستراتيجية ومشاركتهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بتوظيف التكنولوجيا. وتتفق هذه النتيجة مع ما أشار إليه إبراهيم والبحاري (2024) بشأن اختلاف إدراك العاملين للممارسات الإدارية تبعاً لخصائصهم الديموغرافية.

3.5 ثانياً: توصيات الدراسة

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة، تُقدّم الباحثة مجموعة من التوصيات التي يُؤمل أن تُسهم في تعزيز توظيف التكنولوجيا الحديثة لتحسين الأداء الإداري في الشركات الخاصة بمدينة الرياض، وذلك على النحو الآتي:

- ضرورة إيلاء الشركات الخاصة بمدينة الرياض اهتماماً استراتيجياً بالاستثمار في التكنولوجيا الحديثة بمختلف أبعادها، ووضع خطط استراتيجية طويلة الأمد للتحول الرقمي المتكامل بما يتماشى مع مستهدفات رؤية المملكة 2030.

- تعزيز الاستثمار في البرمجيات الحديثة والمتطورة التي تُلبّي الاحتياجات الفعلية للعمل الإداري، مع الحرص على تحديثها بصفة دورية لمواكبة أحدث الإصدارات والاستفادة من مزاياها المتقدمة.

- الاهتمام بتطوير الموارد البشرية التقنية من خلال إعداد برامج تدريبية متخصصة ومستمرة للعاملين، بما يمكنهم من التعامل مع التقنيات الحديثة بكفاءة عالية ويرفع من قدرتهم على مواكبة التطورات المتسارعة في هذا المجال.

- تحديث الأجهزة والمعدات التقنية في الشركات بصفة دورية، وضمان توفرها بمواصفات فنية تتناسب مع طبيعة العمل الإداري ومتطلباته، مع وضع خطط للصيانة الوقائية لضمان استمرارية عملها بكفاءة.

- تطوير شبكات الاتصال الداخلية والخارجية في الشركات، والحرص على تعزيز مستوى الأمن السيبراني فيها بما يضمن حماية البيانات وسريتها، وتوفير سرعات اتصال عالية تُلبّي احتياجات العمل الإداري.

- بناء ثقافة تنظيمية داعمة للتحول الرقمي داخل الشركات، من خلال نشر الوعي بأهمية التكنولوجيا الحديثة وأثرها على تحسين الأداء الإداري، وتشجيع العاملين على تبني التقنيات الجديدة والابتعاد عن مقاومة التغيير.

- إنشاء إدارات أو وحدات متخصصة في التحول الرقمي داخل الشركات، تُشرف على تخطيط وتنفيذ ومتابعة عمليات توظيف التكنولوجيا الحديثة، وتضع مؤشرات قياس لأثرها على الأداء الإداري.

- تعزيز التعاون والشراكة بين الشركات الخاصة ومزودي الحلول التكنولوجية والشركات المتخصصة في تقنية المعلومات، لضمان الحصول على أفضل الحلول والخدمات وأحدث التقنيات.

- تبني منهجيات إدارية حديثة كالإدارة الرقمية واستراتيجية الكايزن للتحسين المستمر، ودمجها مع منظومة التكنولوجيا الحديثة لتحقيق أعلى مستويات الأداء الإداري.

- وضع نظم تقييم دورية لقياس مستوى توظيف التكنولوجيا الحديثة وأثرها على الأداء الإداري في الشركات، والاستفادة من نتائج هذه التقييمات في تحسين الممارسات وتطوير الاستراتيجيات.

- ربط سياسات الحوافز والمكافآت بمستوى إتقان العاملين للمهارات التقنية وتوظيفهم لها في تحسين أدائهم، بما يُشجّعهم على تطوير قدراتهم الرقمية باستمرار.

- تشجيع البحث العلمي في مجال أثر التكنولوجيا الحديثة على الأداء الإداري، من خلال دعم الباحثين ورعاية الدراسات التطبيقية في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية.

4.5 ثالثاً: الدراسات المقترحة

استكمالاً للجهود البحثية في هذا المجال، تقترح الباحثة إجراء الدراسات الآتية:

- إجراء دراسات مماثلة للدراسة الحالية على قطاعات أخرى في المملكة العربية السعودية،

- كالقطاع الحكومي والقطاع الصحي والقطاع التعليمي، بهدف المقارنة بين النتائج.
- إجراء دراسات تتناول أثر تقنيات محددة كالذكاء الاصطناعي والحوسبة السحابية وإنترنت الأشياء على تحسين الأداء الإداري.
 - دراسة العوامل الوسيطة والمعدلة في العلاقة بين التكنولوجيا الحديثة والأداء الإداري، كالثقافة التنظيمية والقيادة الرقمية.
 - دراسة التحديات والمعوقات التي تُواجه توظيف التكنولوجيا الحديثة في الشركات الخاصة، وسبل التغلب عليها.
 - إجراء دراسات مقارنة بين الشركات الخاصة في مدن مختلفة بالمملكة العربية السعودية أو بين المملكة ودول الخليج العربي الأخرى.

□

Abstract

The current study aimed to identify the impact of modern technology with its dimensions (technical hardware and equipment, software, communication networks, and technical human resources) on improving administrative performance in private companies in the city of Riyadh, Kingdom of Saudi Arabia. To achieve the study's objectives, the researcher relied on the descriptive-analytical method, and a questionnaire consisting of (26) items distributed over the dimensions of the two variables was designed and distributed to a stratified random sample of (384) employees working in private companies in Riyadh. Data were analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

The study concluded that there is a high level of modern technology utilization in private companies in Riyadh, with a mean score of (4.05), and a high level of administrative performance with a mean score of (4.06). The results also revealed a statistically significant impact at the level ($\alpha \leq 0.05$) of modern technology with its four dimensions on improving administrative performance, as these dimensions explained (72.8%) of the variance in the dependent variable, with the "software" dimension ranking first in terms of impact. The results further revealed statistically significant differences in the respondents' responses attributable to the variables of age, educational qualification, years of experience, and job title, with no differences attributable to the gender variable. The study recommended enhancing investment in modern technology across its various dimensions, developing technical human resources, and building an organizational culture supportive of digital transformation in private companies in Riyadh.

Keywords: Modern Technology, Administrative Performance, Private Companies, Riyadh City, Digital Transformation, Software, Communication Networks.

□

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- (1) إبراهيم، إبراهيم مختار أحمد، و البخاري، إبراهيم محمد بشير. (2024). استراتيجيات تحسين الأداء الإداري "الوظيفي": دراسة وصفية تحليلية تطبيقية لاستراتيجية الكايزن في تحسين الأداء المستمر في قطاع التعليم "ثانوية الأمل الثانوية - غدامس ليبيا". المجلة الأفروآسيوية للبحث العلمي، مج2، ع5، 131 - 138. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1545678>
- (2) أمحمد، علي صالح أحمد، الجنفاوي، عبدالغفار الشارف، و زايد، سعود المهدي. (2022). أثر وسائل التكنولوجيا الحديثة والكوادر البشرية المؤهلة للعمليات المصرفية الإلكترونية في تطوير وسائل الدفع الإلكترونية: دراسة تطبيقية على المصارف التجارية الليبية. مجلة البحوث العلمية، مج7، ع14، 12 - 27. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1340887>
- (3) بريح، محمد يسين، مختاري، نسيبة، و تلي، سعيدة. (2022). دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة حالة شركة الكهرباء والطاقت المتجددة - ولاية تڤرت (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ورقلة. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1503938>

- (4) بركات، خالد مصطفى. (2023). أثر تكنولوجيا المعلومات على الأداء المؤسسي: دراسة ميدانية للهيئات العامة الخدمية المصرية. مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، مج24، ع2 ، 241 - 266. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1391198>
- (5) حداد، وفاء، و ثابت، مصطفى. (2021). أثر استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة على أداء المؤسسات المصرفية: دراسة ميدانية بالبنك الوطني الجزائري "BNA" بورقلة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ورقلة. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1441043>
- (6) حسب الله، عبدالسلام الخضر إبراهيم. (2025). التكنولوجيا الحديثة في التعليم بالسودان: مراجعة نقدية للأدبيات وأثارها. مجلة جامعة بابل - العلوم الانسانية، مج33، ع11 ، 23 - 36. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1640758>
- (7) السعيد، مغربي، و العيداني، إلياس. (2021). أثر الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي. مجلة المعيار، مج12، ع2 ، 607 - 626. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1264020>
- (8) طرمون، آمال، و بلعور، مصطفى. (2023). أثر التكنولوجيا الحديثة في تطوير أداء البلديات الجزائرية: دراسة في العوامل السياسية والاقتصادية. دفاثر السياسة والقانون، مج15، ع1 ، 366 - 381. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1354271>
- (9) عطية، حميد حسين. (2025). تأثير الإدارة الرقمية على تحسين الأداء الإداري: دراسة تطبيقية في مقر دائرة التعليم الديني والدراسات الإسلامية. مجلة الجامعة العراقية، مج71، ع1 ، 520 - 536. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1583079>
- (10) مسعود، علي، و جوادي، يوسف. (2023). أثر التكنولوجيا الحديثة في أداء الموارد البشرية. مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، مج16، ع1 ، 1580 - 1594. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1375222>
- (11) المعمري، سالم سيف حمد، مصطفى، عبدالحميد، و محمود، حمدي. (2023). أثر استخدام التكنولوجيا الحديثة علي الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية علي وزارة الثقافة والشباب والرياضة. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مج14، ع1 ، 389 - 411. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1382691>
- (12) المقطري، سامية غالب سيف ثابت، و الشميري، محمد غالب أحمد. (2025). أثر تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الإداري: دراسة ميدانية في مكتب المالية بمدينة تعز. مجلة الجامعة الوطنية، ع30 ، 321 - 366. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1665209>
- (13) الناصر، محمد صالح. (2024). دور الابتكار في تحسين الأداء الإداري. المجلة العربية للنشر العلمي، ع74 ، 622 - 631. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1548509>

ثانياً: المراجع الأجنبية

- (1) Abed, W. R., & Abed, R. R. (2024). The impact of modern technology in improving administrative performance and developing laws in Iraqi universities. مجلة جامعة الكوت للعلوم الانسانية، (2024)2024، 417-427.
- (2) Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2021). The impact of Human resource management practice on Organizational performance. International journal of Engineering, Business and Management (IJEEM), 5.
- (3) Biletska, I. O., Paladieva, A. F., Avchinnikova, H. D., & Kazak, Y. Y. (2021). The use of modern technologies by foreign language teachers: developing digital skills. Linguistics and Culture Review, 5(S2), 16-27.
- (4) de Bruijn, S. E., Fadaie, Z., Cremers, F. P., Kremer, H., & Roosing, S. (2021). The impact of modern technologies on molecular diagnostic success rates, with a focus on inherited retinal dystrophy and hearing loss. International Journal of Molecular Sciences, 22(6), 2943.
- (5) Kerimbayev, N., Umirzakova, Z., Shadiev, R., & Jotsov, V. (2023). A student-centered approach using modern technologies in distance learning: a systematic review of the literature. Smart Learning Environments, 10(1), 61.
- (6) Mohzana, M., Fahrurrozi, M., & Abdurrosyidin, R. (2025). Improving the performance of administrative staff: An analysis of evaluation and its

implications in Mataram City high schools. Educational Process:
.International Journal, 15, e2025117

Nuryadin, R., Aminah, A., & Ilyas, M. (2025). Strengthening management (7
information systems in improving the performance of administrative staff.
.Jurnal As-Salam, 9(1), 48-66

Tawfik, W. (2024). A strategic review of the impact of modern (8
technologies on scientific research: AI, lasers, and nanotechnology.
.Journal of Laser Science and Applications, 1(2), 38-48

Thacharodi, A., Singh, P., Meenatchi, R., Tawfeeq Ahmed, Z. H., Kumar, (9
R. R., V, N., ... & Hassan, S. (2024). Revolutionizing healthcare and
medicine: The impact of modern technologies for a healthier future—A
comprehensive review. Health Care Science, 3(5), 329-349

الملاحق

□

2

Mid Ocean University

College of Management

Master of business administration



The Impact of Modern Technology on Improving Administrative Performance: A Field Study on Private Companies in Riyadh

:Prepared by

Nouf Alotaibi

/Main supervisor /Second supervisor

Dr. Al-Faisal Abdelhamid Dr. Fayez Jarad

university number : 253003042

